

## **FLEXICURITY E FORMAÇÃO: O INVESTIMENTO EM CAPITAL HUMANO COMO ELEMENTO POTENCIALIZADOR DA SEGURANÇA NAS RELAÇÕES LABORAIS**

*Paulla Christianne da Costa Newton\**  
*Flávia de Paiva Medeiros de Oliveira\*\**

### **RESUMO**

A combinação entre flexibilidade e segurança a qual se refere o termo *flexicurity*, baseia-se no modelo desenvolvido, com êxito, nos países escandinavos e posteriormente adotado, com adaptações, em vários países da União Europeia. Tal conceito consiste na convergência destes tradicionais paradigmas – flexibilidade e segurança -, outrora estigmatizados como antagônicos, conciliando uma nova lógica nas relações laborais. Efetivamente, o presente estudo centra-se na relação entre os investimentos em capital humano, em específico na formação e qualificação dos trabalhadores, como instrumento imprescindível à segurança no mercado laboral, um dos pilares fundamentais na construção de um cobiçado modelo ideal de *flexicurity*.

**Palavras-chave:** *Flexicurity*. Relações laborais. Segurança. Formação.

## **FLEXICURITY AND TRAINING: INVESTMENT IN HUMAN CAPITAL AS A SECURITY ENHANCER ELEMENT IN LABOUR RELATIONS**

### **RESUMEN**

La combinación de flexibilidad y de seguridad a la que se refiere el término *flexicurity* se basa en el modelo desarrollado con éxito en los países escandinavos y adoptado en varios países de la Unión Europea con algunas modificaciones. Dicho concepto implica en hacer convergir estos tradicionales paradigmas antagónicos, - flexibilidad y seguridad -, para generar una nueva lógica en las relaciones laborales. De hecho, el presente estudio se centra en la relación entre la inversión en capital humano, en especial la formación y la cualificación de los trabajadores, como instrumento indispensable para la construcción de la seguridad en el mercado laboral como uno de los elementos claves para el éxito deseado del modelo de flexiseguridad.

**Palabras claves:** *Flexicurity*. Relaciones laborales. Seguridad. Formación.

\*Artigo recebido em: 28/04/2012 e aceito para publicação em 25/06/2012.

---

\*\*Doutora em Direito, pela Universidade de Valencia – Espanha; Mestra em Direito, pela Universidade Federal da Paraíba - UFPB; Professora de Direito da Universidade Estadual da Paraíba – UEPB, do Centro Universitário de João Pessoa – UNIPÊ e da Faculdade de Direito de Caruaru – FADICA / ASCES.

\*\*\*\*Doutora em Direito, pela Universidade de Valencia – Espanha; Mestra em Direito, pela Universidade Federal do Ceará – UFC; Professora de Direito da Universidade Estadual da Paraíba – UEPB e do Centro Universitário de João Pessoa – UNIPÊ.

## REFLEXÕES INTRODUTÓRIAS

Na perspectiva Europeia, ao longo das últimas décadas, os debates centraram-se na figura de um novo modelo para o mercado laboral, cognominado, em sua gênese, de *flexicurity*. A relevância desta, no marco das relações entre empresários e trabalhadores, reflete-se no inusual número de publicações, conferências, debates e embates sobre o tema. Mais especificamente, as discussões sobre a flexissegurança, *flexiseguridad* ou *flexicurity* iniciaram-se na Dinamarca e nos Países Baixos na década de noventa do século passado. Desde então e, sempre progressivamente, o modelo *flexicurity* passou a difundir-se por toda a União Europeia, permanecendo assim entre as diversas pautas da Estratégia Europeia de Emprego.

Neste panorama, o padrão dinamarquês constitui o grande modelo em termos de sistema de emprego, perfazendo um referencial de mercado laboral que consubstancia um almejado sistema de *flexicurity* com estatísticas impressionantes: mantendo altas taxas de emprego, baixíssimas taxas de desemprego e sólidos indicadores econômicos. Tudo isto alicerçado em uma normativa liberal de contratação e dispensa, mas com níveis consideráveis de prestações elevadas em termos de previdência social. Neste contexto, o mercado laboral danês capitaneia o exitoso triângulo dourado da flexissegurança, pois tal modelo compagina uma alta taxa de mobilidade entre postos de trabalho, uma rede de proteção social para os desempregados e uma política ativa de mercado laboral.

A ideia fundamental do conceito de flexissegurança é que a flexibilidade e a estabilidade nas relações laborais não são noções antagônicas, pois, ao contrário, são concepções que podem complementar-se na construção de novos paradigmas e de uma nova ordem lógica que inclui mobilidade, inserção e reinserção no mercado laboral. De modo que a flexissegurança consiste na combinação plena dos mecanismos de flexibilidade e segurança no mercado laboral, sendo isso interpretado a partir de uma noção de segurança nas

relações laborais em uma macro perspectiva; ou seja, compreendendo-se com a certeza de que o trabalhador permanecerá inserido no mercado laboral, ainda que não necessariamente no mesmo posto de trabalho ou no mesmo vínculo empregatício.

Para isto, torna-se imprescindível a combinação de alguns fatores, como as políticas ativas de educação, formação e inserção / reinserção laboral, sendo tudo isso aliado a segurança dos ingressos, garantindo-se prestações de amparo em caso de desemprego, doenças ou acidentes, expressas através dos sistemas públicos de transferência de ingresos, como os sistemas de prestações econômicas e por desemprego<sup>1</sup>.

Para KLAMMER, este equilíbrio entre flexibilidade e segurança desenvolve enfoques diferentes entre os diversos países que compõem o panorama Europeu. Sendo assim, as características e implicações consolidadas pelos escandinavos podem apresentar-se, substancialmente, em aspectos divergentes em países europeus que adotaram o modelo.

Dessa forma, o conceito de *flexicurity* pressupõe, nos Países Baixos, o crescimento simultâneo da flexibilidade e da segurança; já na Dinamarca, firma-se na mobilidade do mercado laboral; enquanto que na União Europeia, o conceito concentra-se cada vez mais no “equilibrio perfecto entre flexibilidad y seguridad y en la necesidad de desarrollar estrategias nacionales amplias basadas en un enfoque del ciclo de la vida”<sup>2</sup>.

No entanto, nem sempre a segurança nas relações laborais logra acompanhar, exitosamente, à flexibilização nestas mesmas relações. Exemplificativamente, no cenário espanhol, durante os últimos vinte anos, as

---

<sup>1</sup>Sobre as formas de flexibilidade, modelos de empresa flexível, flexibilidade numérica, da jornada laboral, funcional e salarial, vide ATKINSON, John. **Flexibility, Uncertainty and Manpower Management**. Report nº 89. Brighton: Institute of Manpower Studies, 1984.

<sup>2</sup> KLAMMER, Ute. **Flexiseguridad: perspectiva Europea**. Madrid: Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Estudios. Núm. Extra 1. Ejemplar dedicado a Seguridad Social, 2007, p. 120.

principais medidas contra o desemprego plasmaram-se na flexibilização extremada do mercado laboral e no aprimoramento das qualificações dos desempregados e empregados. Com efeito, a primeira situação de flexibilização do mercado laboral, fundamentou-se principalmente na diminuição da rigidez em todos os aspectos que concernem à organização do trabalho. Já a segunda medida, consistiu no desenvolvimento de planos, programas e estratégias para incrementar as qualificações dos empregados e dos desempregados com a finalidade de adequar os perfis profissionais às solicitações e reclamos do sistema produtivo.

Contudo, tal fórmula não foi satisfatória, posto que os indicadores oficiais sobre o desemprego, em solo espanhol, atingem índices galopantes, visto que o número de desempregados no país é de 4.910.200, com uma taxa de desemprego de 21,29%, segundo dados da “Encuesta de Población Activa”, promovida pelo Instituto Nacional de Estadística, referente ao primeiro trimestre de 2011<sup>3</sup>.

Para ESCUDERO<sup>4</sup>.

A juzgar por las estadísticas presentadas, España, junto a la mayor tasa de desempleo, también tiene uno de los mercados de trabajo más flexibles. Pero se trata de una flexibilidad de la mala, de la que crea inseguridad a los trabajadores y falta de motivación en un mundo abierto y cada día más competitivo.

Por conseguinte, as incertezas nas relações laborais, o desemprego e o acesso ao mercado laboral seguem abrumando as medidas, estratégias e políticas sociolaborais.

Em suma, o certo é que em tempos de flexibilização, insegurança, desajustes e riscos no mercado de trabalho, o investimento em capital humano desempenha um papel importante na trajetória laboral dos trabalhadores. De

<sup>3</sup> ESPANHA (2011). EPA – Encuesta de Población Activa – Primer trimestre 2011. Publicada por INE – Instituto Nacional de Estadística.

<sup>4</sup> ESCUDERO, Manuel. **Pleno empleo**. Madrid: Espasa, 1998, p. 184.

maneira que a interrelação positiva, que se pode construir entre flexibilidade, segurança e formação, será o objeto de nossa análise nas linhas seguintes.

## **1. OS NOVOS PARÂMETROS DO MERCADO LABORAL: CONSEQUENTES ADEQUAÇÕES**

Na perspectiva do *Investimento em Capital Humano*, as pautas das discussões europeias sobre emprego e competitividade sempre debateram, como foco primordial, a necessidade de investir, remodelar e aperfeiçoar os sistemas nacionais de investimento em capital humano e formação.

O Conselho Europeu de Essen, de 1994 <sup>5</sup>, baseando-se no Livro Branco sobre o “crecimiento, la competitividad y el empleo” <sup>6</sup>, aprovou cinco âmbitos prioritários do emprego em escala nacional para os países integrantes da União Europeia. Entre os pontos preferenciais, tal documento inseriu o incremento e a ampliação dos investimentos em capital humano e formação profissional.

Em idêntica linha, O Conselho Europeu de Dublin, de 1996 <sup>7</sup>, aprovou os seguintes elementos prioritários da política de emprego:

- 1 – o fomento da formação permanente;
- 2 – o desenvolvimento de uma nova política de recursos humanos orientada à capacitação técnica e as novas tecnologias da informação e da comunicação;
- 3 – a modernização da organização do trabalho e incremento da mobilidade;
- 4 – a prestação de apoio aos grupos menos favorecidos, com vistas ao logro de uma maior igualdade de oportunidades;

---

<sup>5</sup> Conselho Europeu de Essen, 9 e 10 de dezembro de 1994.

<sup>6</sup> EUROPA (1993). **Livro Branco: Crescimento, competitividade e emprego**. Elaborado pela Comissão Europeia em junho de 1993 e adotado pelo Conselho Europeu em dezembro do mesmo ano, em Bruxelas.

<sup>7</sup> Conselho Europeu de Dublin, 13 e 14 de dezembro de 1996.

5 - a orientação dos sistemas fiscais e de proteção social até a criação de emprego;

6 – a exploração de novas fontes de emprego, fomentando o desenvolvimento do setor de serviços, com referência especial às pequenas e microempresas, e atividades de proteção do meio ambiente e dos serviços sociais;

7 – a potenciação do desenvolvimento local, enquanto as possibilidades de criação de emprego, assegurando o porvenir das zonas rurais e contribuindo desta forma à igualdade de oportunidades em relação às zonas urbanas.

Igualmente, a Cumbre Extraordinária do Emprego, de Luxemburgo, de 1997<sup>8</sup>, impulsionou a estratégia europeia para o emprego, definida em Amsterdam, estruturando-se em torno dos seguintes princípios de atuação:

1. Empregabilidade: supõe a necessidade de introduzir melhorias na capacidade de inserção profissional;

2. Desenvolvimento do espírito empresarial: estímulo do emprego autônomo, reduzindo a burocracia e indicando as novas fontes de emprego;

3. Adaptabilidade: fomento da capacidade de adaptação dos trabalhadores e das empresas às transformações no mercado laboral;

4. Igualdade de oportunidades: facilitar a incorporação laboral das mulheres e a igualdade de trato no mercado de trabalho.

Cabe ressaltar que tais princípios devem coexistir com políticas que favoreçam a incorporação, permanência e retorno ao mercado laboral, - especialmente na (re) adaptação e melhoria da qualificação e da formação profissional.

Em síntese, todas essas medidas, anteriormente mencionadas, compreendem o que se pode denominar como investimento em capital humano. De maneira que existem aspectos essenciais para solidificar este investimento, se concentrando desde as ações específicas de formação,

---

<sup>8</sup> Cumbre Extraordinária sobre o Emprego, celebrada em Luxemburgo em novembro de 1997.

inserção, orientação e qualificação para as novas formas de emprego até atuações intermediárias favoráveis ao cidadão como saúde, informação, previdência, entre outras; sendo que o enfoque fundamental é que todos esses mecanismos repercutirão imediatamente na qualidade do trabalho e na produtividade do indivíduo.

Pode-se afirmar que “el capital humano se ha convertido en el factor estratégico más importante, por encima del capital financiero”<sup>9</sup>. E mais ainda, o pleno desenvolvimento e aproveitamento do capital humano resplandecem como pontos prioritários das políticas de emprego.

Cabe recordar, conforme sustenta CANEDA GONZÁLEZ e FERNÁNDEZ-JARDÓN<sup>10</sup>,

[...] los seres humanos no son bienes de capital en sentido estricto, sino que poseen unas capacidades que educadas les permiten obtener un rendimiento mayor en su productividad y, por tanto, posibilitan una mayor riqueza al país y a los propios individuos.

Como podemos observar, na ótica dos documentos europeus, anteriormente analisados, constata-se como imperativo os investimentos em capital humano na perspectiva da formação continuada para atender às novas e crescentes exigências do mercado laboral, aos desafios das tecnologias da informação e da comunicação, à exploração de novas fontes de emprego e do espírito empresarial, o desenvolvimento local e a sustentabilidade, à eficaz utilização das áreas rurais e às novas estruturas e agentes organizacionais.

Cabe ainda acrescentar que o pleno aproveitamento dos recursos humanos supõe a introdução de melhorias na capacidade de adaptação às

---

<sup>9</sup> ESCUDERO, 1998, p. 221.

<sup>10</sup> CANEDA GONZÁLEZ, Anabel; FERNÁNDEZ-JARDÓN, Carlos Maria. **El nivel educativo de los trabajadores como factor de crecimiento económico. Análisis comparativo entre Galicia y España**. Vigo: Servicio de Publicacións de la Universidad de Vigo, 2000, p.22.

novas demandas laborais, capacitação técnica, fomento da formação permanente e da formação profissional e apoio aos coletivos desfavorecidos.

Quanto à *Formação e as Novas Demandas do Mercado Laboral*, em linhas gerais, tal estrutura pode ser compreendida como um processo de interiorização de conhecimentos e habilidades. Concretamente, a formação engloba uma cadeia complexa de níveis ou categorias com possibilidade de catalogação em diversos tipos: formação geral, de caráter básico, teórico e própria de grande parte do sistema regular de educação; formação contínua: definida como o conjunto de ações formativas desenvolvidas pelas organizações empresariais, trabalhadores e/ou seus respectivos organismos de representação coletiva, dirigida tanto ao aperfeiçoamento das competências e qualificações como a requalificação dos trabalhadores ocupados, que permitam compatibilizar a maior competitividade das empresas com a formação individual do trabalhador; formação no âmbito da empresa: que se define como uma metodologia sistemática e previamente planejada, destinada à fortalecer as competências técnicas e profissionais das pessoas em seus respectivos postos de trabalho, a robustecer seus conhecimentos, a desenvolver suas atitudes e inclusive aprimorar a capacidade para seguir assimilando novos conhecimentos e habilidades; formação regrada, formação permanente, entre tantas outras denominações variantes, tecnicamente utilizadas<sup>11</sup>.

Por outro lado, as contínuas transformações industriais e tecnológicas postulam a presença de profissionais com qualificações adequadas às novas demandas do mercado laboral. Desse modo, “el progreso técnico ha acelerado la obsolescencia del capital humano de los trabajadores menos capacitados y/o cualificados”<sup>12</sup>. De fato, persiste uma discrepância entre os níveis solicitados de qualificação e os recursos humanos disponíveis.

---

<sup>11</sup>BRUNET, Ignasi; BELZUNEGUI, Ángel. **Flexibilidad y formación. Una crítica sociológica al discurso de las competencias**. Barcelona: Icaria Editorial, 2003, p. 23 – 24.

<sup>12</sup> Ibid., p. 14.

Sendo assim, empresários, agentes sociais e os próprios trabalhadores reconhecem “que los recursos humanos disponibles no están suficientemente formados para responder a las expectativas del sistema productivo”. Tal desequilíbrio, entre oferta e demanda, acarreta problemas de carácter qualitativo posto que “falta formación y la que hay no es funcional para los requerimientos de los puestos de trabajo que demanda el sistema productivo” e de carácter quantitativo, pelo que “refleja una situación en la que hay un stock de capital humano no directamente asimilable para las tareas de producción”<sup>13</sup>.

Mas, essa relação desarmônica pode ser adequadamente reequilibrada mediante políticas, medidas e práticas formativas que estabeleçam como ponto de partida o pleno desenvolvimento da capacidade de aprendizagem e por conseguinte, a interação plena e eficaz entre os trabalhadores e os novos preceitos que despontam nas relações laborais e nas transformações organizacionais.

Nesse cenário, deve-se considerar o protagonismo da formação ocupacional, da formação continuada e da formação permanente como instrumentos potenciadores da qualificação, aprendizagem e desenvolvimento das habilidades daqueles que se encontram inseridos ou não no mercado laboral, para que possam solidificar os seus postos de trabalho na empresa e / ou logrem alcançar o mercado laboral em condições de competitividade e adequação aos novos retos. Igualmente, nesse aspecto não se pode olvidar o estabelecimento de medidas e práticas que contemplem as novas demandas tecnológicas, de conhecimento e de informação, assim como as áreas prioritárias para a capacitação dos recursos humanos conforme as futuras perspectivas no cerne do mercado laboral.

Enfatizando-se que o sistema formativo necessita transcender às demandas produtivas, conectando-se às outras realidades de benesses e

---

<sup>13</sup> BRUNET; BELZUNEGUI, 2003, p. 50.

valores interpersonais e multidisciplinares. Como bem assevera MARTÍNEZ MARTÍN<sup>14</sup>,

El debate sobre formación y mercado de trabajo toma especial auge en momentos actuales donde el hecho de poseer un título universitario no garantiza la inserción laboral. La necesidad de adaptar la formación al mundo de la empresa surge como uno de los retos que ha de cumplir el sistema educativo. La idea de que la Universidad ofrece una formación muy genérica, distanciada de las necesidades reales del mercado de trabajo y poco práctica, ha creado estereotipos en los empresarios que le ha llevado a priorizar la experiencia profesional a la titulación. Un recién licenciado va a suponer costes adicionales, en aprender actitudes y roles laborales que no posee. La realización de prácticas en empresas es una de las propuestas más populares para solventar en buena medida estas deficiencias. La formación de postgrado también se ha postulado como una vía importante de subsanar estas lagunas, sobre todo si está orientada hacia áreas concretas de cualificación.

Isto é, concentrando-se expectativas mais amplas, a formação deve proporcionar mais benefícios que a qualificação, - ou titulação -, dos trabalhadores para a incorporação ao mercado laboral.

Portanto, o conjunto formativo deve primar pela polivalência, interdisciplinariedade e dinâmica. Em outras palavras, a formação integral demanda o pleno robustecimento da capacidade permanente, contínua e efetiva de desenvolver habilidades e assimilar novos conhecimentos ao longo de toda a vida <sup>15</sup>, perfazendo um quadro satisfatório de trabalhadores críticos, ativos, líderes, dinâmicos e prontamente preparados para a plena consecução

---

<sup>14</sup> Para MARTÍNEZ MARTÍN, Rafael. **La inserción laboral de los universitarios. Evaluación de las prácticas en empresas en la Universidad de Granada.** Monográfica. Biblioteca de Ciencias políticas y Sociología. Granada: Editorial Universidad de Granada, 2002, p.133.

<sup>15</sup>Para MARTINEZ MARTIN “Tanto la educación como la formación cada vez van más encaminadas a potenciar el despliegue de todas las capacidades de los individuos a lo largo de su vida y no únicamente orientada a la consecución de un puesto de trabajo. Como afirma Peiró (1997:119), una formación que no incide tanto en el desarrollo de la carrera, como en la preparación para desempeñar un puesto de trabajo. Este aspecto de la formación ha sido uno de los más considerados por los sindicatos cuando analizan la formación que el trabajador recibe en la empresa, ya que reivindican una formación generalista (idiomas, informática o técnicas de gestión empresarial) que les sea útil en el desarrollo de su carrera y que contribuya a mejorar las competencias personales para afrontar el futuro laboral en otros ámbitos distintos del puesto de trabajo para el que se cualifica y no específica para desempeñar un determinado trabajo”. MARTÍNEZ MARTÍN, 2002, p. 137.

das exigências impostas pelos novos padrões de rotatividade e mobilidade que paulatinamente proliferam-se no horizonte laboral.

## **2. A FORMAÇÃO COMO ELEMENTO POTENCIALIZADOR DA SEGURANÇA NO MERCADO LABORAL: EFICIÊNCIA DO BINÔMIO FLEXIBILIDADE E ESTABILIDADE**

Nesse passo da análise, convém avaliar-se o trinômio: formação, flexibilidade e segurança laboral. Assim, na perspectiva da Comissão Europeia e do Conselho Europeu deve-se considerar que a flexissegurança possui quatro elementos cruciais<sup>16</sup>: a) disposições contratuais suficientemente flexíveis; b) políticas ativas do mercado de trabalho que resultem eficazes; c) sistemas realistas de aprendizagem permanente; d) modernos regimes de segurança social.

Com efeito, ao considerar-se o modelo de mercado laboral dinamarquês, observa-se que a satisfatória combinação flexibilidade e mobilidade laboral deve-se a uma sincronia harmônica de fatores. Entre estes fatores destaca KONGSHOJ MADSEN<sup>17</sup>,

[...] una política activa del mercado de trabajo muy desarrollada — y, en general, un sistema de educación (continua) bien desarrollado — que añade un elemento de seguridad en el empleo reforzando las competencias del mercado laboral tanto de los desempleados como de los empleados.

E mais ainda, “un sistema educativo global que incluye la educación y la formación profesional de adultos”<sup>18</sup>.

---

<sup>16</sup> Vide os Princípios comuns da *flexicurity*, adoptados em 2007 pelo Conselho Europeu. EUROPA (2007).Doc: Council of the European Union. **Towards Common Principles of Flexicurity**. Brussels, 23 november 2007.

<sup>17</sup> KONGSHOJ MADSEN, Per. **Flexiseguridad. ¿Un nuevo programa para la reforma del mercado laboral en Europa?**. Madrid: Boletín Económico de ICE – Información Comercial Española. Ministerio de Industria, Turismo e Comercio. Núm. 2950. De 16 a 31 de outubro de 2008. Ejemplar dedicado a EuroStoxx ante la crisis de Crédito, Flexiseguridad, 2008, p. 21 - 22.

<sup>18</sup> KONGSHOJ MADSEN, 2008, p. 21 - 22.

Desse modo, afirma-se que o investimento permanente e direcionado concedido a formação no contexto laboral e social é um dos maiores ensinamentos que se pode cobiçar no modelo dinamarquês. Insiste-se que não será possível o pleno êxito do modelo *flexicurity* sem a adequação global dos sistemas formativos e o estabelecimento de estratégias formativas compatíveis com os novos padrões e retos nas relações laborais.

Assim, cabe ressaltar que os termos flexibilidade e segurança, nas relações trabalhistas, envolvem noções complexas, não antagônicas de um todo e que requerem uma reconstrução ampla, moderna, dinâmica e polifacética. De fato, esses conceitos “no son nociones contradictorias, sino que pueden apoyarse mutuamente en muchas situaciones”. Ademais, “la flexibilidad no es monopolio de la empresa, al igual que la seguridad no es monopolio del empleado”<sup>19</sup>. Tanto o trabalhador como o empregador pode se beneficiar da flexibilidade ou da segurança em tais relações.

Logo, em muitas ocasiões, pode-se constatar ser mais prolífico ao empregador conservar em sua organização empresarial os trabalhadores “leales y cualificados”, ao invés de enfrentar desgastantes processos seletivos e a incerteza de novas contratações. Com efeito, “las personas con más formación presentan también un número mayor de contratos fijos”.<sup>20</sup>

Por outro lado, o trabalhador pode rejeitar a segurança de um determinado vínculo laboral e optar por relações mais flexíveis, almejando a mudança do posto de trabalho, de estrutura empresarial ou até mesmo de profissão. Indubitavelmente, a formação integral, coerentemente assimilada, também respalda esta nova lógica de mobilidade, dentro das relações laborais, onde o trabalhador protagoniza as suas escolhas dentro da cadeia laboral. Sob essa ótica, afirma-se, inequivocadamente, que se verifica a existência de uma correlação positiva entre flexibilidade e estabilidade. Logicamente, percebe-se

<sup>19</sup> Ibid., p. 17.

<sup>20</sup> BRUNET; BELZUNEGUI, 2003, p.65.

que tanto a flexibilidade quanto a segurança interessam aos dois sujeitos da relação laboral, considerando os proveitos e benefícios vinculados nas respectivas situações.

Igualmente, assinala-se que o modelo flexibilidade - segurança fundamenta-se na estabilidade individual. Desta forma, a segurança não é sinônimo de permanência no mesmo posto de trabalho ou na mesma empresa por toda a vida laboral do indivíduo. Ao contrário, para BRUNET e BELZUNEGUI<sup>21</sup>

[...] el puesto de trabajo deja de ser propiedad para toda la vida y esta nueva realidad conlleva una consecuencia congruente: tampoco la formación inicial, con la que el trabajador llega al puesto de trabajo, ni los conocimientos que en el mismo adquiere son ahora garantía de perdurabilidad no ya en el puesto de trabajo, sino incluso en la empresa y por último en la profesión desempeñada.

Como vemos, os novos parâmetros consagram a segurança e a mobilidade como conceitos complementares, interdependentes, cujo equilíbrio pretendido concebe os pilares idealizados da *flexicurity*.

Deve-se considerar a mobilidade na perspectiva da trajetória laboral dos indivíduos, ou seja, as diversas atividades que desenvolvem ao longo de sua vida. Daí resulta que a mobilidade laboral poderá ser interna, – dentro da mesma empresa –, ou externa, – entre empresas. E ainda em uma interpretação mais ampla para o conceito, “cabem diversas posibilidades como el cambio de profesión o de actividad productiva”<sup>22</sup>.

Nesse contexto, parece lógico outorgar a merecida importância entre as estruturas existentes no mercado laboral e as capacidades e habilidades desenvolvidas pelos indivíduos ao longo de suas vidas.<sup>23</sup>

---

<sup>21</sup> BRUNET; BELZUNEGUI, 2003, p.183.

<sup>22</sup> Ibid., p.184.

De forma que a flexibilidade e a segurança se harmonizam na liberdade do trabalhador para escolher e progredir no mercado laboral com discernimento e maturidade, sendo que os investimentos no pleno desenvolvimento das capacidades humanas constituem o divisor das águas. Neste ponto, o marco diferencial centra-se na capacidade permanente de assimilar conhecimentos e aperfeiçoar habilidades, eis o foco crucial para assegurar aos trabalhadores a possibilidade de esculpirem os rumos de seu percurso laboral.

É importante ressaltar que o áureo modelo dinamarquês baseia-se em mecanismos potencialmente ágeis para a construção de um mercado satisfatoriamente seguro: as políticas ativas de inserção e reinserção no mercado laboral. Assim, os trabalhadores que se convertem em desempregados de longa duração recebem o auxílio das políticas ativas do mercado laboral - (ALMP ou *Active Labour Market Policy*, em inglês). Como resultado destas medidas, os participantes, em distintos programas, ascendem de categoria, melhorando então as suas possibilidades de reinserção laboral, cognominando-se como “efeito de qualificação” da ALMP.<sup>24</sup>

Da mesma forma que os desajustes entre qualificação e posto de trabalho favorecem a busca do equilíbrio e, portanto, a mobilidade no mercado laboral<sup>25</sup>. De igual modo, o nível formativo também se reflete positivamente, tanto no poder social de negociação, - que se exterioriza nos salários<sup>26</sup>, nas

---

<sup>23</sup>Asimismo, hay que señalarse que “La contratación y la promoción implica mucho más que la evaluación de las cualificaciones. Los capitalistas valoran, además de la posesión de unas cualificaciones adecuadas, otros elementos como: a) las características personales; b) los atributos de personalidad relevantes para el trabajo; c) formas de autopresentación, entre ellas la manera de vestir y hablar, las relaciones personales, el concepto de sí mismo y las identificaciones con la clase social; d) las credenciales, de las cuales la educación formal es la más destacada.” Vide GINTIS, Herbert. **La naturaleza del intercambio laboral y la teoría de la producción capitalista**. En: TOHARIA, Luis (comp.). *El mercado de trabajo: teoría y aplicaciones*. Madrid: Alianza, 1976, pp. 163-164.

<sup>24</sup>Neste sentido vide ROSHOLM, Michael; SVARER, Michael. **Estimating the Threat Effect of Active Labour Market Programmes**. University of Copenhagen. Department of Economics. Centre for Applied Microeconometrics: CAM Working Papers, 2004.

condições de trabalho - , como na mobilidade social dos trabalhadores. Nesse enfoque, para ABRAHAM<sup>27</sup>,

Una característica del sistema de los Estados Unidos que rara vez se señala es el incentivo relativamente fuerte que, creo yo, dicho sistema proporciona a los trabajadores adultos para invertir en sus propias cualificaciones. En un sistema de empleo y de formación como el de los Estados Unidos, donde los mercados de trabajo internos tienden a ser relativamente abiertos y los salarios relativos tienden a ser flexibles, existe la posibilidad de que los trabajadores que invierten en cualificaciones que cuentan con una elevada demanda mejoren significativamente su posición económica. Las universidades públicas cada vez cuentan con mayor número de alumnos adultos. Muchos de estos son empleados a jornada completa que están siguiendo cursos relacionados con su trabajo por propia iniciativa. Así pues, es posible que la formación y el reciclaje desde el empleo respondan a la iniciativa de los trabajadores en mayor medida en los Estados Unidos que en ningún otro sitio.

Ao que se refere a estes aspectos, complementa-se que “la formación no sólo es un factor determinante del acceso al trabajo, sino que también influye en la calidad del mismo”<sup>28</sup>. Nesta mesma linha, THUROW afirma que “los sueldos no se determinan sobre la base de si se vive en un país rico o en uno pobre, sino sobre la base de las capacidades individuales”<sup>29</sup>.

---

<sup>25</sup> Assim, “Fenómenos como el de sobreeducación y de infraeducación influyen en la movilidad profesional, los sobreeducados tienen mayores probabilidades de cambiar de empresa y de puesto de trabajo que los infraeducados que además tienen menor grado de empleabilidad”. MARTÍNEZ MARTÍN, 2002, p.122.

<sup>26</sup> Considerando-se a formação como investimento: “La cantidad de tiempo que cada persona dedica a formarse y la intensidad con que lo hace determinarán la eficiencia con que realizará su trabajo diario y, como consecuencia, el valor de sus horas laborales.” CANEDA GONZÁLEZ; FERNÁNDEZ-JARDÓN,2000, p. 21.

<sup>27</sup> Vide ABRAHAM, Katharine. **Desajuste y movilidad del trabajo: observaciones finales.** Em: PADOA SCHIOPPA, Fiorella. (Comp.). *Desajuste y movilidad del trabajo.* Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1994, p. 555.

<sup>28</sup> MARTÍNEZ MARTÍN, 2002, p. 137-138.

<sup>29</sup>THUROW, Lester. **Construir riqueza.** Buenos Aires, Javier Vergara Editor, 2000, p.170.

Ademais, o nível formativo apresenta-se como um fator de categorização social; e nesse sentido, aprecia-se a interrelação entre as mobilidades laborais, voluntária e social. Então, a modificação laboral almejada pelo trabalhador, ademais de outros fatores que podem incidir em suas decisões, pode encontrar-se diretamente relacionada ao alcance de outro patamar dentro das esferas da estratificação social.

Enfim, ante as pautas aqui expostas, afirma-se que a aptidão para adquirir conhecimentos e multiplicar habilidades consolida o motor propulsor para o acesso, permanência e progresso no mercado laboral.

### **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Na perspectiva da efetiva construção de um *Modelo de Formação Continuada Integral e Permanente*; e tendo como aparato a exposição apresentada, insistimos em afirmar que a qualificação e a formação do capital humano concretizam a pedra filosofal do modelo *flexicurity*, consituindo o primordial mecanismo para alcançar um horizonte pessoal favorável ao acesso e a mobilidade voluntária no mercado laboral.

Nests sentido, considera-se relevante delinear as seguintes reflexões pontuais:

1. A formação continuada, integral e permanente deve ser considerada como um valor estratégico prioritário ante as transformações econômicas, tecnológicas e sociais;

2. Os investimentos em capital humano, - na perspectiva da formação - , deve ser elemento chave na inclusão dos coletivos mais vulneráveis; ou seja, as minorias que por motivos sociais, econômicos, históricos e culturais permanecem como excluídos ou desfavorecidos no mercado laboral. Logo, é imprescindível que os Governos desenvolvam os compromissos pactuados em matéria de política de formação, priorizando aqueles coletivos que experimentam dificuldades em suas trajetórias laborais.

3. As medidas, planos e políticas formativas reclamam a implicação e o compromisso conjunto entre trabalhadores, Estado, agentes sociais e empresas, estabelecendo-se metas, programas, debates de propostas e mecanismos permanentes para a avaliação dos resultados pretendidos e obtidos.

Ante singelas reflexões, cabe alardear a sociedade futura, que se projeta para os trabalhadores, empregadores e países: ou uma sociedade que oferece salários precários ou uma sociedade que favorece a inserção plena em conhecimento.<sup>30</sup>

## REFERÊNCIAS

ABRAHAM, Katharine. **Desajuste y movilidad del trabajo: observaciones finales.** Em: PADOA SCHIOPPA, Fiorella. (Comp.). *Desajuste y movilidad del trabajo.* Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1994.

ATKINSON, John. **Flexibility, Uncertainty and Manpower Management.** Report nº 89. Brighton: Institute of Manpower Studies, 1984.

AUER, Peter; CAZES, Sandrine. (Comp.). **La estabilidad del empleo en una época de flexibilidad. Testimonios de varios países industrializados.** Colección Informes OIT, núm. 66. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2003.

BRUNET, Ignasi; BELZUNEGUI, Ángel. **Flexibilidad y formación. Una crítica sociológica al discurso de las competencias.** Barcelona: Icaria Editorial, 2003.

---

<sup>30</sup> ESCUDERO, Manuel. **Pleno empleo.** Madrid: Espasa, 1998, p.222.

CANEDA GONZÁLEZ, Anabel; FERNÁNDEZ-JARDÓN, Carlos Maria. **El nivel educativo de los trabajadores como factor de crecimiento económico. Análisis comparativo entre Galicia y España.** Vigo: Servicio de Publicacións de la Universidad de Vigo, 2000.

ESCUADERO, Manuel. **Pleno empleo.** Madrid: Espasa, 1998  
ESPANHA (2011). **EPA – Encuesta de Población Activa – Primer trimestre 2011.** Publicada por INE – Instituto Nacional de Estadística.

EUROPA (1993). **Livro Branco: Crescimento, competitividade e emprego.** Elaborado pela Comissão Europeia em junho de 1993 e adotado pelo Conselho Europeu em dezembro do mesmo ano, em Bruxelas.

EUROPA (2007).Doc: Council of the European Union. **Towards Common Principles of Flexicurity.** Brussels, 23 november 2007.

GINTIS, Herbert. **La naturaleza del intercambio laboral y la teoría de la producción capitalista.** En: TOHARIA, Luis (comp.). *El mercado de trabajo: teoría y aplicaciones.* Madrid: Alianza, 1976.

KLAMMER, Ute. **Flexiseguridad: perspectiva Europea.** Madrid: Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Estudios. Núm. Extra 1. Ejemplar dedicado a Seguridad Social, 2007.

KONGSHOJ MADSEN, Per. **Flexiseguridad. ¿Un nuevo programa para la reforma del mercado laboral en Europa?** Madrid: Boletín Económico de ICE – Información Comercial Española. Ministerio de Industria, Turismo e Comercio. Núm. 2950. De 16 a 31 de outubro de 2008. Ejemplar dedicado a EuroStoxx ante la crisis de Crédito, Flexiseguridad, 2008.

MARTÍNEZ MARTÍN, Rafael. **La inserción laboral de los universitarios. Evaluación de las prácticas en empresas en la Universidad de Granada.** Monográfica. Biblioteca de Ciencias políticas y Sociología. Granada: Editorial Universidad de Granada, 2002.

MIGUÉLEZ LOBO, Faustino. **Flexiseguridad, bienestar y cohesión social.** Madrid: Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Estudios. Núm. Extra 1, Ejemplar dedicado a Seguridad Social, 2007.

ROSHOLM, Michael; SVARER, Michael. **Estimating the Threat Effect of Active Labour Market Programmes.** University of Copenhagen. Department of Economics. Centre for Applied Microeconometrics: CAM Working Papers, 2004.

THUROW, Lester. **Construir riqueza.** Buenos Aires: Javier Vergara Editor, 2000.