

Flexibilização das leis trabalhistas: solução para o desemprego ou precarização dos direitos do trabalhador

Thays de Noronha Matos

Aluna do 8º período do curso de Direito do Centro Universitário de Patos de Minas - UNIPAM

Wânia Alves Ferreira Fontes

Professora de Direito do Trabalho do UNIPAM, Pós-graduada em Direito Processual Civil pela UFU, Pós-graduada em Direito do Trabalho pela UNIT, Pós-graduada em Direito Civil pela UFU, e Mestre em Relações Sociais “Direito do Trabalho” pela PUC/SP.

Resumo: O presente trabalho teve por escopo analisar as implicações de uma possível flexibilização das leis trabalhistas e, por meio dela, dirimir a indagação proposta pela problematização do tema consistente em saber se é viável ou se consistirá tão somente em precarização dos direitos trabalhistas até então conquistados. Aborda o trabalho os prós e contras, as flexibilizações realizadas na legislação atual no Brasil e no mundo, suas consequências e as diferenças existentes entre essa legislação e a desregulamentação, tudo isso abordado pela ótica jurídica e econômica.

Palavras-chave: Legislação. Trabalho. Flexibilização. Direito.

Abstract: The present work aimed at analyzing the implications of a possible flexibility of labor laws and, through it, at nullifying the investigation proposed by the problem which consists in knowing if the subject is viable or if it will only consist in extinguishing the labor laws conquered by now. The work approaches the advantages and disadvantages, the flexibilities carried through in the current legislation in Brazil and in the world, their consequences and the differences between such law and the deregulation. All this is approached by the juridical and economical point of view.

Keywords: Legislation. Work. Flexibility. Right.

1. Considerações iniciais

Da escravidão à modernidade, o mercado de trabalho evoluiu constantemente e continua em ascensão. Surgem, a cada dia, novos postos de trabalho, novas modalidades de emprego e novas empresas, empregadoras em potencial. Mudou também o perfil do empregado. Mais dinâmico, mais proativo, disposto a manter seu emprego.

O prestador de serviço, antes, era subordinado integralmente ao empregador, dele dependente profissional e culturalmente. Hoje, o trabalhador tem um grau maior de escolaridade e, com o crescimento intelectual, o relacionamento patrão e funcionário passou a ser meramente racional e profissional. Se antes era uma relação de necessidades, atualmente é um vínculo de interesses mútuos, que contribui para o crescimento de ambas as partes. Os postos de trabalho contemporâneos são ocupados por trabalhadores mais qualificados, aumentando a produtividade e elevando o poder aquisitivo destes e o lucro do empregador.

Fatores como as inovações nos campos de trabalho, nos meios de produção, a ampliação da concorrência, a globalização da economia e as crises econômicas interferem diretamente nas modificações das relações trabalhistas. Nesse diapasão, verificando a legislação trabalhista vigente, questiona-se, por intermédio desse trabalho, se o paternalismo legalista exacerbado imposto pela legislação trabalhista não estaria desatualizado em face da transformação das relações trabalhistas, e se essa desatualização tem favorecido o desemprego e a informalidade no Brasil, que se encontra com índices bastante altos.

O desemprego no Brasil decorre principalmente de dois fatores: rigidez das normas trabalhistas em vigor, que tornam onerosa a manutenção de um empregado, e dos fatores que influenciam o mercado de trabalho negativamente. Muito se discute se ambos poderiam ser atenuados se as leis trabalhistas fossem mais flexíveis. Esse assunto, no entanto, é gerador de grande divergência doutrinária. Alguns posicionam-se a favor e acreditam ser a verdadeira solução para a questão. Outros se opõem, qualificando como perda de direitos adquiridos pelos trabalhadores.

Nesse sentido, o presente trabalho aborda a Flexibilização das leis trabalhistas e suas implicações, com o objetivo de responder se é viável substituir a legalização e indisponibilidade de direitos que norteiam o Direito do Trabalho pela majoração da possibilidade de negociação, e se isso permitiria a manutenção dos empregos, além de aumentar a empregabilidade, reduzindo a informalidade, como propõem os adeptos da Flexibilização.

2. Negociações coletivas, acordos e convenções

Antes de se adentrar no tema, cabe esclarecer o conceito das negociações coletivas, posto que estas são as ferramentas para o exercício das flexibilizações.

O doutrinador Amauri Mascaro Nascimento, as define da seguinte forma:

Negociação coletiva é a forma de desenvolvimento do poder normativo dos grupos sociais segundo uma concepção pluralista que não reduz a formação do direito positivo à elaboração do Estado. É a negociação destinada à formação consensual de normas e condições de trabalho que serão aplicadas a um grupo de trabalhadores e empregadores (NASCIMENTO, 2003. p. 67).

São elas um acordo de vontades em que a organização dos empregados discute com a organização dos empregadores, ou empregador, a fim de ajustar interesses. Essas negociações visam à melhora das condições de trabalho, ao relacionamento entre os trabalhadores, à solução de conflitos, além de ser a forma autorizada constitucional-

mente para negociar normas flexibilizadoras, já que, em sua maioria, não é permitido o acordo individual.

A negociação coletiva foi definida pela OIT (Organização Internacional do Trabalho), na Convenção 154 no artigo 2.º (segundo):

Artigo 2 - [...] a expressão "negociação coletiva" compreende todas as negociações que tenham lugar entre, de uma parte, um empregador, um grupo de empregadores ou uma organização ou várias organizações de empregadores, e, de outra parte, uma ou várias organizações de trabalhadores, com o fim de: (a) fixar as condições de trabalho e emprego; ou (b) regular as relações entre empregadores e trabalhadores; ou (c) regular as relações entre os empregadores ou suas organizações e uma ou várias organizações de trabalhadores, ou alcançar todos estes objetivos de uma só vez (<http://www.institutoamp.com.br/oit154.htm>, acesso em 18/08/2009).

Essa liberdade para negociar, pressuposto da liberdade sindical, deve ser aproveitada por sindicatos fortes, que conduzam as negociações de forma a defender efetivamente os direitos do trabalhador. Segundo o doutrinador Sérgio Pinto Martins (2007), “os sindicatos devem participar obrigatoriamente das negociações coletivas de trabalho”. Essa previsão vem a ser constitucional já que é expressa no artigo 8º, inciso VI da Constituição da República.

Existem diferenças entre acordo, convenções e negociações coletivas. A diferença básica consiste em que o acordo coletivo é realizado entre as empresas e o sindicato da categoria profissional, enquanto que as convenções coletivas são realizadas entre o sindicato do empregador e o sindicato do empregado.

Por força do artigo 613 da CLT, ambos devem ser realizados por escrito, sem rasuras e emendas e têm prazo máximo fixado em lei de dois anos, conforme é estabelecido pelo artigo 614, § 3.º da CLT. Isso permite inovações ao término, pois, após decorrido esse prazo, é possível detectar quais cláusulas do acordo devem ser criadas ou alteradas com vistas a uma adequação constante.

Já a diferença existente entre as convenções e acordos coletivos e a negociação coletiva, é que essa última é o meio pelo qual acordo e convenção são a finalidade. Martins ilustra que “a negociação visa a um procedimento de discussões sobre divergências entre as partes, procurando um resultado. A convenção e o acordo coletivo são o resultado desse procedimento” (MARTINS, 2007, p. 793). Constata-se que não há norma coletiva se a negociação coletiva restar frustrada, posto que essa é pressuposto de existência daquela.

Somente depois de esgotadas as tentativas de acordo ou o convenção coletiva, é que poderá ser instaurado processo de dissídio coletivo.

3. Flexibilização x desregulamentação

A Flexibilização dos direitos trabalhistas é, constantemente, confundida com desregulamentação de direitos. A associação das duas formas é utilizada, na maioria das vezes, como base para se negar a primeira. No entanto, os dois conceitos não são sinônimos, sendo tal distinção conceituada por diversos doutrinadores do assunto.

Segundo Luiz Carlos Amorim Robortella (1994, p. 96),

flexibilizar significa maior probabilidade de disciplina das relações de trabalho pelas partes e menos do Estado, protegendo-se o Direito do Trabalho como instrumento regulador do processo econômico, por esta via, apto a atingir seus desígnios de proteção do empregado.

A desregulamentação, por sua vez, pode ser entendida como uma forma de eliminação pura e simples desses direitos, oferecendo em troca a manutenção do sub-emprego. O ponto básico de divergência entre flexibilização e desregulamentação pode ser verificado a partir do fluxo de capitais. Alterando-se normas de proteção sem transferência de renda temos a flexibilização, e com a transferência de renda, a desregulamentação.

Segundo Sérgio Pinto Martins,

não se confunde flexibilização com desregulamentação. Desregulamentar significa desprover de normas heterônomas as relações de trabalho. Na desregulamentação o Estado deixa de intervir na área trabalhista, não havendo limites na lei para questões trabalhistas, que ficam a cargo da negociação individual ou coletiva. Na desregulamentação a lei simplesmente deixa de existir. Na flexibilização, são alteradas as regras existentes, diminuindo a intervenção do Estado, porém garantindo um mínimo indispensável de proteção ao empregado, para que este possa sobreviver, sendo a proteção mínima necessária. A flexibilização é feita com a participação do sindicato. Em certos casos, porém, é permitida a negociação coletiva para modificar alguns direitos, como reduzir salários, reduzir e compensar jornada de trabalho, como ocorre nas crises econômicas (MARTINS, 2004. p. 26-27).

A desregulamentação extingue por inteiro a proteção do Estado ao trabalhador, permitindo que a autonomia privada, individual ou coletiva, faça por si mesma as condições de trabalho. De outro lado, a flexibilização pressupõe a intervenção estatal, no entanto, com uma participação básica, com normas gerais, abaixo das quais não se pode conceber a vida do trabalhador com dignidade.

4. Correntes acerca da flexibilização

Por se tratar de assunto polêmico e de grande repercussão, e até mesmo pela divergência de opiniões sobre o assunto, é que, segundo Amauri Mascaro Nascimento (2007), acabaram por se formar diferentes correntes acerca do tema.

A primeira delas, chamada de *flexibilista*, apregoa que o Direito do Trabalho passa por fases de conquista dos direitos, promoção e firmação desse, e, por último, de adequação à realidade atual, sendo que as convenções coletivas e a possibilidade de negociação e imposição de cláusulas *in pælos* e *in melius* é que melhor promovem a adaptação e adequação do direito do trabalho à medida que proporcionam uma atualização do direito em face da época. Afirmam ser adeptos dessa corrente doutrinadores como Lobo Xavier, em Portugal, e Robertella, no Brasil. Este último a defende por meio da demonstração de que algumas normas são socialmente aceitas em períodos de abastança e rejeitadas em períodos de crise.

A segunda corrente é a *antiflexibilista*, segundo a qual a flexibilização pode não ser uma atualização do direito à realidade e sim um pretexto para precarizar os direitos alcançados a duras penas pelos trabalhadores. Acreditam esses que a hipossuficiência dos trabalhadores poderia ser agravada sem que houvesse o fortalecimento das relações trabalhistas.

A terceira e última corrente é a *semiflexibilista*, que acredita que a flexibilização deve começar lentamente por meio da autonomia coletiva por intermédio das negociações coletivas até que, quando não haja riscos, se estenda.

5. Classificação das flexibilizações

A doutrina classifica os meios de flexibilização em diferentes categorias. Na primeira, quanto à *finalidade*, podem ser de proteção ou de adaptação. De proteção quando preservar a tutela do bem social e de adaptação quando houver abolir direitos adquiridos.

Quanto ao *conteúdo*, pode ser normativo ou misto. No normativo, tudo é absolutamente legislado. Enquanto que, no misto, as leis conferem aos trabalhadores as garantias básicas, primordiais, e o restante fica a cargo da autonomia privada com os contratos coletivos.

Quanto ao conteúdo, pode dividir-se em flexibilização do modelo jurídico-normativo de relações de trabalho, passando-se de um modelo absolutamente legislado, como o da América Latina, para um misto, como o da Europa, que combina contratos coletivos com leis de garantias básicas, ou para um modelo aberto, como o norte-americano, fundado no princípio da não-intervenção do Estado nas relações trabalhistas (NASCIMENTO, 2007 pág. 165).

Quanto às *formas de contratação*, pode dar-se a flexibilização com o aumento do número de contratos de atípicos ou com a manutenção de contratos típicos, aumentando, nesse último caso, a possibilidade de negociação das cláusulas através de convenção coletiva. Pode ainda ser ampliada a utilização de terceirização, contratos por prazo determinado e a tempo parcial.

Quanto aos *direitos trabalhistas*, discute a doutrina suas funções dentro da flexibilização que seria ou de manter a tutela máxima sobre todos os institutos que norteiam as relações de trabalho ou de redirecioná-la, limitando-se a tutelar os bens jurídicos fundamentais que não são passíveis de negociação. Nesse sentido, apregoa Amauri Mascaro Nascimento:

O direito do trabalho teria duas partes, os direitos e garantias fundamentais, com a característica de bens indisponíveis constitucionalmente protegidos no interesse da ordem pública social, e uma parte contratual, emergente das negociações coletivas e dos contratos individuais de trabalho, aquela atuando num sentido heterônimo em relação a esta (NASCIMENTO, 2007, p 166).

Há ainda a divisão entre flexibilização *externa* e *interna*. A primeira, emergente das mudanças nas relações trabalhistas, tecnologia, mercado de trabalho, enfim, a fato-

res externos ao direito trabalhista e contratos de trabalho. A segunda é oriunda do contrato de trabalho, dos direitos do trabalhador.

6. Aplicação da flexibilização

Como o assunto é incontroverso na doutrina, dividem-se os doutrinadores e até mesmo os opinadores sobre a forma de aplicação dessa flexibilização. Sendo assim, o respeitoso doutrinador Bezerra Leite, achou por bem classificar as formas de aplicação em: de proteção, de adaptação e de desregramento.

a) Flexibilização de proteção

Não pode ser considerada como uma flexibilização das leis trabalhistas já que se funda tão-somente na aplicação do princípio da norma mais favorável. Enquadra-se mais como uma adequação ao interesse do trabalhador ao apregoar que, havendo duas normas que disponham sobre o mesmo assunto, prevalecerá aquela que for mais benéfica ao trabalhador interessado. Ou seja, defende que continuem a ser aplicadas as mesmas normas, da mesma forma, bastando que a aplicação dessas seja realizada levando-se em conta o benefício gerado ao trabalhador, o que já ocorre.

b) Flexibilização de adaptação

Consistiria na flexibilização momentânea em momentos de crises que coloquem os empregos em risco. As normas continuariam a ser as mesmas, no entanto, em momentos de crise econômica ou dificuldades no contexto empresarial, estas se flexibilizariam de forma a manter os empregos.

A estratégia sindical seria privilegiada nestes momentos de forma que as convenções e acordos coletivos “salvassem” os empregos.

c) Flexibilização de desregramento

A flexibilização seria aplicada por via legal, ou seja, não haveria necessidade de negociações coletivas e acordos, pois a própria lei já seria aberta à negociação. Apregoa que as intervenções sindicais seriam desnecessárias.

Pode ocorrer em duas formas: de desregulamentação ou de regulamentação. De regulamentação, em que novas leis criam novas formas de relação jurídica. Por exemplo, com a criação do trabalho temporário. E a de desregulamentação, que implica a extinção das leis que instituem direitos e, em consequência, a possibilidade de serem retidos os direitos conquistados.

Esta última forma de aplicação tem sido a mais utilizada no mundo. Até mesmo no Brasil, gradativamente, vem sendo aplicada em forma de flexibilização de desregramento em sua forma regulamentada.

7. Consequências da flexibilização das leis trabalhistas

A consequência mais esperada com o advento da flexibilização é a da redução das taxas de desemprego atuais e nas épocas de crise. As possibilidades de aumento de postos de trabalho poderiam ser minimizadas se as possibilidades de convenções e acordos fossem majoradas.

Outra consequência decorrente dessa mudança seria a redução da intervenção estatal nas relações de trabalho e a ampliação da autonomia privada. As leis, até então rigorosas, dariam lugar a direitos básicos que propiciariam maiores possibilidades de negociação.

A possibilidade de redução de salário e da carga tributária, aliadas à redução de carga horária, permitiria que, com o excedente, a empresa contratasse outro trabalhador. Com a diminuição dos gastos com os empregados, a empresa poderia investir mais, criar novos postos de trabalho – o que inclusive minimizaria os períodos críticos causados por problemas na economia.

O que vem se constatando em alguns países, como o Japão e os Europeus, em geral, é que os efeitos trazidos pela flexibilização não foram tão satisfatórios quanto o esperado. Neles, o desemprego não diminuiu e os salários têm baixado em ritmo constante. No entanto, estes países não podem ser considerados modelos para o Brasil. A diversidade étnica que enseja diferenças salariais, a variedade de culturas entre os Estados-membros, a dimensão territorial, a enormidade de produções e profissões existentes e a economia predominantemente agropecuária não podem ser, nem de perto, comparadas ao Japão, país que tem a segunda maior economia do mundo por PIB, é o quarto maior exportador mundial e sexto maior importador com o quarto maior orçamento do mundo.

Já a indústria europeia destaca-se nos setores automobilístico, têxtil, químico e de telecomunicações. A produção agropecuária é significativa, mas emprega pequena quantidade de mão-de-obra, por causa da utilização intensiva de máquinas e de técnicas avançadas de cultivo. Enfim, por tudo isso, os fatores que interferem no emprego nesses países são muito diferentes dos que interferem no Brasil.

Outro efeito da flexibilização que merece destaque é o fortalecimento dos sindicatos e entidades de representação. Isso ocorreria de forma natural e gradualmente à medida que seria uma necessidade, já que essas entidades seriam o instrumento para o exercício das negociações. Se hoje, em muitos setores, o valor pago em contribuição sindical beira a inutilidade, com o advento da flexibilização, seria um gasto necessário para que o trabalhador visse, efetivamente, seus direitos representados.

Ainda como consequência pode-se citar a segurança no contrato de trabalho que ambos passam a ter. Na forma da legislação atual no Brasil, os direitos trabalhistas são indisponíveis. O empregado pode abdicar verbal ou expressamente de seus direitos, mas a renúncia não terá valor. Se o empregador combina com o empregado uma forma diversa de contrato, pode estar infringindo a lei, e o empregado, que se beneficiou até então dessa condição, ao ser demitido, procurará a justiça em detrimento a palavra que havia dado. Se as leis fossem flexibilizadas e houvesse a possibilidade de disposição de direitos, ambos poderiam firmar um contrato mais seguro, sem medo de incorrer nas penas da lei.

8. A legislação flexível existente

8.1. Âmbito mundial

Uma análise superficial da conjuntura internacional denota uma diminuição na mão-de-obra por meio do emprego de tecnologia. Informatização, maquinário e robótica possibilitam que, hoje, uma indústria produza mais mesmo investindo em menor número de funcionários. Além disso, surgem novas formas de contratação e o mercado empregador torna-se mais exigente, o que exige da lei que esta seja mais flexibilizada.

[...] Nos Estados Unidos em 1992 cerca de 27% das mulheres e 11% dos homens já trabalhavam em tempo parcial. Na Europa as jornadas de trabalho são mais livres, a subcontratação e a terceirização cresceram, há menos legislação e mais negociação coletiva, os encargos sociais diminuem, o treinamento amplia-se (NASCIMENTO, 2007, p. 162).

Em alguns países, as leis trabalhistas já são flexíveis e, apesar das diferenças com o Brasil em termos de mercado, economia, formação etc., os resultados satisfatórios obtidos poderiam ser aplicados aqui, inclusive com o intuito de atrair investidores e empresas internacionais.

A legislação trabalhista flexível estimula os investimentos produtivos, porque permite aos empresários adequar às condições de trabalho e de produção às necessidades do mercado e aos movimentos econômicos. Além disso, é condição indispensável para a criação de postos de trabalho” (LEGAZ).

A globalização é impactante e influente em relação às legislações trabalhistas. Afinal, por meio dela, o capital se movimenta pelo mundo e é aplicado nos lugares que ofereçam mais fatores atrativos para as empresas. Desses fatores, três podem ser elencados: um ordenamento jurídico seguro, o baixo custo dos impostos e a flexibilidade das leis trabalhistas.

Desde o Código do Trabalho de 1973, já previa o Chile um aumento na autonomia do empregador para flexibilizar a carga horária dos empregados, alterar suas funções e locais de trabalho e a indenização de dispensa convencional.

No Panamá, a Lei da Reforma Laboral abriu a possibilidade de se contratar por tempo de experiência maior que anterior, além de reduzir o adicional de horas extraordinárias. O que também fez a Colômbia, com a Lei 50 de 1990 e a Argentina que, em 1991, flexibilizou os tipos de contrato de trabalho.

Não há dúvida de que em lugares onde as taxas de desemprego são menores, as leis possibilitam aos empresários fazer uma integração das condições de produção e de trabalho às necessidades do mercado e aos fatores econômicos. Como exemplo podem ser citados países da Europa, como Reino Unido, Irlanda ou Espanha, onde os empregados possuem direitos, como pensões, assistência à saúde gratuita e seguro-desemprego, e que são compatíveis com as legislações trabalhistas flexíveis vigentes nesses lugares. Entretanto, as leis nesses países não obstam a adaptação, pela autonomia privada, da mão-de-obra ao momento econômico. Sendo assim, conclui-se que, ao

contrário do que muitos dizem, flexibilidade não significa a redução dos direitos dos trabalhadores.

O papel desempenhado pelos sindicatos dos países desenvolvidos se ampliou com a possibilidade de maior negociação. Atualmente, veem o empresário não como explorador dos empregados e, sim, como um produtor que deseja obter resultados eficientes. Diante da realidade atual, os sindicatos mostram-se mais dispostos a negociar direitos em prol de manter os empregos.

Há também a constatação de que os países que têm legislação mais rigorosa apresentam taxas de desemprego mais altas. Diante disso, os sindicatos aceitam mudanças que permitam ao trabalhador demitido encontrar um novo emprego rapidamente (LEGAZ).

O Direito do Trabalho mundial contemporâneo busca preservar sua finalidade principal de tutelar o trabalhador, sem obstar, no entanto, os avanços tecnológicos e econômicos, imperativos da modernização, flexibilizando institutos e tornando-os passíveis de negociação.

8.2. Âmbito nacional

Defende-se a modernização do direito trabalhista brasileiro principalmente através da ampliação das possibilidades de negociação coletiva por meio da diminuição, ao menos em parte, do intervencionismo estatal nas relações de trabalho.

As tendências do direito brasileiro voltam-se para a prática da negociação coletiva como amplo e efetivo processo de autocomposição de interesses entre trabalhadores e empregadores, visando a fixar condições de trabalho bem como regular as relações entre as partes estipulantes, possibilitando, assim, o ajuste não só de cláusulas normativas destinadas a estabelecer direitos e deveres entre as partes que figuram no contrato individual de trabalho como também de cláusulas obrigacionais que vincularão as entidades e sujeitos estipulantes (NASCIMENTO, 2007, p. 67).

A flexibilização presente nas normas vigentes atuais, no entanto, não é predominante. Isso se deve a vários fatores, dentre os quais, o conservacionismo e os princípios específicos inerentes a essa área do Direito. Princípios que apregoam um favorecimento maior ao empregado além de impedir uma liberdade para transacionarem direitos.

Exemplo disso é o *princípio da proteção* do Direito do Trabalho. Segundo os preceitos deste, a disparidade entre empregado e empregador deve ser compensada por meio de um ordenamento que proteja o primeiro integralmente.

Temos como regra que se deve proporcionar uma forma de compensar a superioridade econômica do empregador em relação ao empregado, dando a este último superioridade jurídica. Esta é conferida ao empregado no momento em que se dá ao trabalhador a proteção que lhe é dispensada por meio da lei (MARTINS, 2007, p. 63).

Outro princípio que, a priori, obsta uma maior flexibilização é o *princípio da irrenunciabilidade de direitos*, segundo o qual é nulo todo ato de renúncia aos direitos trabalhistas. Somente admite-se a transação em juízo, vedada a realizada na empresa. Tal princípio encontra fulcro no artigo 9º da CLT que apregoa que “serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos trabalhistas”. Vê-se, portanto, que há claro impedimento no sentido de empregados transacionarem ou até mesmo renunciarem a direitos em função da manutenção ou viabilização do seu emprego, o que, muitas vezes, impulsiona a informalidade nas negociações trabalhistas.

Direitos inerentes à pessoa como o direito à vida, ao nome, à incolumidade física, necessariamente devem ser irrenunciáveis. No entanto, direitos trabalhistas que julgam o trabalhador desnecessário em determinado momento poderiam ser ao menos transacionáveis.

O desenvolvimento traz reflexos sobre as relações de trabalho e os modelos jurídicos existentes em cada época, não tendo o menor fundamento a suposição de que a ordem trabalhista possa ser considerada imutável diante da mutabilidade constante dos fatos e das estruturas sociais. O reconhecimento desses aspectos não pode deixar de ser feito, como, de outro lado, seria de todo inaceitável pensar que as transformações gerais que se verificam trazem como resultado o abandono das vigas mestras em que sempre o direito do trabalho se edificou, postura que não teria o menor sentido (NASCIMENTO, 2007, p. 167-168).

Outra questão pertinente à análise realizada neste trabalho é a concernente ao conservacionismo. O Direito do Trabalho é especialmente conservador quando se refere a mudanças. Toda ideia de flexibilização provoca o temor de que sejam cerceados direitos conquistados pelos trabalhadores; afinal, a história dos direitos trabalhistas se confunde com a do trabalho subordinado, da escravidão, da servidão, da revolução industrial e dos abusos sofridos ao longo desse tempo.

Há que se notar que o direito não tem condições de legislar acerca de cada profissão. Não se pode negar, porém, que cada uma delas tem peculiaridades e diferenças que uma lei única, como a CLT, é incapaz de pré visionar o que pode gerar prejuízos ao trabalhador e ao empregador. A tendência moderna, no entanto, é a transferência dos direitos que restarem prejudicados para o campo das negociações coletivas.

Seria contraditório fazer da negociação coletiva o principal instrumento jurídico para fixar normas e condições de trabalho e, ao mesmo tempo, manter as regulamentações profissionais de trabalho por via da lei. Impõe-se não afetar os direitos adquiridos pelos trabalhadores, aos quais foram assegurados direitos especiais pelo Estado, combinando-se as vantagens conseguidas com a priorização da negociação coletiva (NASCIMENTO, 2003, p. 63).

8.2.1. A Flexibilização contida na Constituição da República de 1988

A Constituição da República exerce função de pilar do ordenamento jurídico brasileiro e, sobretudo, dos direitos trabalhistas. Esses fazem parte dos Direitos Sociais e são estabelecidos na lei maior nos artigos 7.º a 11, sendo que no artigo 7.º estão dis-

criminosos os direitos básicos inerentes aos trabalhadores urbanos e rurais, divididos esses em 34 incisos. Dentre esses, alguns abertos à convenção coletiva sendo, portanto, permitida a flexibilização. São eles: incisos VI, XIII, XIV e XXVI do artigo 7.º.

O inciso VI apregoa a defesa do salário coibindo a redutibilidade do salário, deixando-a ressalvada somente nos casos de acordo ou convenção coletiva. Segundo Sérgio Pinto Martins (2007), “o salário deve ser protegido em razão do caráter alimentar que possui”. O empregado deve contar com o salário que recebe, não podendo ser surpreendido por reduções inesperadas. Visando tal previsão é que vigora o princípio da irredutibilidade.

A Constituição Federal, portanto, obsta a redução salarial quando decidida de forma unilateral, abrindo-a negociação, no entanto, em casos excepcionais, caso seja por acordos ou convenções coletivas. O artigo 503 da CLT, que autorizava a redução em caso de força maior, restou revogado pela Lei Maior.

Segundo a Orientação Jurisprudencial número 325 da SBDI-1 do TST, inclusive o aumento real adquirido por todos os empregados de uma empresa somente poderá ser reduzido com a participação do sindicato, mediante convenção ou acordo coletivo.

O inciso XIII estabelece que a duração do trabalho normal não seja superior a oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho. Essa flexibilidade, que permite que a duração do trabalho e da jornada possam ser acordados, permitiu a alteração do artigo 59 da CLT que, a partir de 1998, ganhou nova redação estabelecendo que:

Artigo 59 - CLT § 2º Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias.

A essa possibilidade deu-se o nome de banco de horas. Através desse “banco” é possível saber a quantidade de horas que um empregado tem de “crédito”, ou de “débito”, e combinar com o empregador a melhor forma, para ambos, de compensá-las.

Por meio do banco de horas evita-se que sejam dispensados trabalhadores em épocas de crise ou menor produção, evita-se o custo com horas extras e possibilita ao empregado folgar quando melhor lhe prouver.

A doutrina e a jurisprudência, de modo largamente preponderante, sempre rejeitaram a viabilidade jurídica, no Direito do país, desse tipo de mecanismo compensatório. A ideia do banco de horas, embutida no regime anual de compensação de jornada, vinha sendo firmemente rejeitada pela cultura dominante. Entretanto, a partir da Lei 9.601, em vigor desde 1998, ficou expressamente autorizada a pactuação de regime compensatório de jornada à base do parâmetro anual (DELGADO, 2007, p. 862).

Há divergência doutrinária quanto à permissão da compensação por acordo individual. Analisando as constituições anteriores, a dúvida não pode ser dirimida. Isso porque essa regra surgiu a partir da Constituição da República de 1988. Anteriormente

a ela, os homens podiam fazer a compensação de horas de forma individual e as mulheres somente por acordo coletivo. A Súmula 108 do TST prelecionava que “a compensação de horário semanal deve ser ajustada por acordo escrito, não necessariamente em acordo coletivo ou convenção coletiva, exceto quanto ao trabalho da mulher.”

Destarte as discussões doutrinárias, a Súmula 85, II, do TST, valida o acordo individual para compensação de horas excetuados os casos em que haja norma coletiva dispondo em sentido contrário.

O inciso XIV do artigo 7.º prevê “jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva.” A possibilidade de negociação, nesse caso, é extremamente benéfica ao empregador. Isso porque, quando caracterizado o turno, se o empregado exceder a jornada de seis horas gerará a obrigação de pagar horas extras. Enquanto que, havendo negociação coletiva no sentido de estabelecer jornada superior a seis horas, limitada a oito, não farão jus a essas duas horas sobressalentes. É o que apregoa a Súmula 423 do TST: “Estabelecida jornada superior a seis horas e limitada a oito horas por meio de regular negociação coletiva, os empregados submetidos a turnos ininterruptos de revezamento não têm direito ao pagamento da 7ª e 8ª horas como extras.” E também a Orientação Jurisprudencial 275 da SBDI-1 do TST “inexistindo instrumento coletivo fixando jornada diversa, o empregado horista submetido a turno ininterrupto de revezamento, faz jus ao pagamento das horas extraordinárias laboradas além da 6ª, bem como o respectivo adicional.”

Cabe lembrar que o diferencial imposto nesses artigos é que permite as alterações *in pejus*, ou seja, mediante acordo e convenção coletiva, é possível reduzir os direitos do trabalhador, fazer alterações malélicas a esse. Já as alterações benéficas, conhecidas como *in melius*, são sempre permitidas no nosso ordenamento jurídico, pois são cláusulas que sempre favorecem o trabalhador.

8.2.2 A Flexibilização na Legislação Infraconstitucional ao Longo da História

Ao longo da história do Direito Trabalhista brasileiro, podemos encontrar, na legislação infraconstitucional, algumas normas consideradas verdadeiras flexibilizações, pois algumas delas, mais do que oferecer a possibilidade de negociação coletiva sobre algum direito, já autorizaram ou reduziram alguma norma prevista na CLT.

Isso se deve a fatores externos e internos que interferem na organização trabalhista, como apregoa o doutrinador Amauri Mascaro Nascimento (2007) ao dizer que “as transformações provocadas pela globalização, o avanço da tecnologia e o desemprego também afetaram o direito do trabalho no Brasil”. Essas transformações levaram o Estado a criar leis com o propósito de tentar atenuá-las.

A exemplo do que foi exposto, a lei 8949 de 1994 criou as cooperativas de prestação de serviço, sem caracterização de vínculo empregatício, ou seja, sem a aplicação dos direitos trabalhista da CLT, pela inclusão de um parágrafo único no artigo 442 da CLT.

Art. 1.º - Acrescente-se ao art. 442 do Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, que aprovou a Consolidação das Leis do Trabalho, o seguinte parágrafo único:

Art. 442.

Parágrafo único. Qualquer que seja o ramo de atividade da sociedade cooperativa, não existe vínculo empregatício entre ela e seus associados, nem entre estes e os tomadores de serviços daquela.

A Cooperativa é uma reunião de pessoas com a finalidade de conseguir determinado objetivo comum a todos os participantes. E, nesse caso, segundo a lei supra mencionada não há que se falar em vínculo empregatício nem em direitos trabalhistas.

A lei 9601 de 1998 também flexibilizou o contrato de trabalho ao permitir a redução de critérios de rescisão contratual e as contribuições sociais, e instituir o contrato por tempo determinado. Além disso, permitiu a compensação de horas quadrimestral, ampliada para anual, desde que devidamente prevista em acordo coletivo de trabalho, consideradas extraordinárias apenas as excedentes do total normal do quadrimestre.

Art 1.º- As convenções e os acordos coletivos de trabalho poderão instituir contrato de trabalho por prazo determinado, de que trata o art. 443 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, independentemente das condições estabelecidas em seu § 2º, em qualquer atividade desenvolvida pela empresa ou estabelecimento, para admissões que representem acréscimo no número de empregados.

§ 1.º As partes estabelecerão, na convenção ou acordo coletivo referido neste artigo:

I – a indenização para as hipóteses de rescisão antecipada do contrato de que trata este artigo, por iniciativa do empregador ou do empregado, não se aplicando o disposto nos arts. 479 e 480 da CLT;

II – as multas pelo descumprimento de suas cláusulas.

§ 2º Não se aplica ao contrato de trabalho previsto neste artigo o disposto no art. 451 da CLT.

§ 3.º (VETADO)

§ 4.º São garantidas as estabilidades provisórias da gestante; do dirigente sindical, ainda que suplente; do empregado eleito para cargo de direção de comissões internas de prevenção de acidentes; do empregado acidentado, nos termos do art. 118 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, durante a vigência do contrato por prazo determinado, que não poderá ser rescindido antes do prazo estipulado pelas partes.

A lei 9608/1998 também pode ser citada. Ela instituiu o trabalho voluntário, não gerando vínculo de emprego, prestado por pessoa física a entidade pública de qualquer natureza ou a instituições sem fins lucrativos, quando com intuito cívico, educacional, cultural ou científico.

Outra flexibilização dos contratos de trabalho foi a proposta pela Medida Provisória 1709 de 1998, que veio a ser reeditada por diversas outras medidas até a 2164-41 de 2001. A partir dessas, ficou estabelecida a jornada de até 25 horas semanais com salário e os demais direitos proporcionais. Sendo assim, tais alterações resultaram na inclusão do artigo 58-A na CLT que dispõe o seguinte:

Art. 58-A. Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a vinte e cinco horas semanais.

§ 1º O salário a ser pago aos empregados sob o regime de tempo parcial será proporcional à sua jornada, em relação aos empregados que cumprem, nas mesmas funções, tempo integral.

§ 2º Para os atuais empregados, a adoção do regime de tempo parcial será feita mediante opção manifestada perante a empresa, na forma prevista em instrumento decorrente de negociação coletiva.

Uma das mais importantes flexibilizações foi, sem dúvida, a Denúncia da Convenção 158 da OIT, que, pelo Decreto 2100 de 1996 passou a não vigorar mais no Brasil. Desde então, restaram eliminados mecanismos de inibição da demissão imotivada e reafirmou a possibilidade de demissão sem justa causa.

Em 1999, a lei 9801 e a lei complementar 96 definiram limites de despesas com pessoal; regulamentaram e estabeleceram o prazo de dois anos para as demissões por excesso de pessoal; regulamentando a demissão de servidores públicos estáveis por excesso de pessoal.

Referente à flexibilização do tempo de trabalho, a criação do banco de horas, pela lei 9061 de 1998 e Medida Provisória 1709 de 1998, facilitou a negociação do tempo entre empregador e empregado, de forma que ambos sejam favorecidos sem geração de desemprego em determinados períodos. Foi definida jornada organizada no ano para atender flutuações dos negócios e prazo de até um ano para sua compensação, através de acordo ou convenção coletiva.

Dentre as flexibilizações salariais, a participação nos lucros e resultados, instituída pela MP 1029 de 1994 e Lei 1010 de 2000, a política salarial e o salário mínimo podem ser citadas. Foi definida a participação nos lucros e resultados da empresa, por meio de negociação coletiva. A política salarial, desde o Plano Real MP 1053 de 1994, induziu a livre negociação, através da eliminação da política de reajuste salarial do Estado e proibiu as cláusulas de reajuste automático de salário. A MP 1906 de 1999 também facilitou a vida do empregado ao decretar o fim da correção do salário mínimo, sendo seu valor definido pelo Poder Executivo, além de introduzir o piso salarial regional.

O artigo 58-A foi incluído estabelecendo a possibilidade do contrato a tempo parcial, assim considerado aquele com jornada máxima semanal de 25 horas e remuneração proporcional às horas de serviço, proibidas horas extraordinárias. Sendo assim, empresas que têm turnos diferenciados foram beneficiadas.

Como se vê, ao menos gradualmente vêm ocorrendo consideráveis mudanças na legislação, como se flexibilizações fossem, já que tendem a permitir uma maior negociação ou apenas legalizam negociações que vinham acontecendo de forma informal.

Fernando Henrique Cardoso, enquanto era presidente, enviou à apreciação do Congresso Nacional, em 03 outubro de 2001, o Projeto de Lei 5.483/2001. Esse projeto tendia a implantar a flexibilização das relações de trabalho no país. No entanto, o medo crescente de que houvesse uma desregulamentação “por trás” da nova lei gerou protestos em todo o país. Sendo assim, foi solicitado pelo próprio presidente o fim da tramitação do projeto e seu arquivamento.

Nota-se que além de existir o receio de que sejam perdidos direitos dos trabalhadores, há um constante medo por parte dos legisladores de que, como são eleitos

pelo povo, esse venha a se revoltar por pensar ser a flexibilização uma exacerbação da proteção a classes mais altas.

9. A flexibilização sob a ótica divergente dos empregadores e dos juristas

Importante tema a ser abordado neste trabalho é o da ótica dos empregadores acerca da flexibilização. Muito se ouve falar das opiniões dos trabalhadores, dos sindicatos e dos doutrinadores. No entanto, não são essas que têm obstado a flexibilização e, sim, a divergência existente entre a visão solidária dos juristas e a visão econômica dos empresários. Para o empregador, o trabalhador representa produção. É uma peça fundamental da empresa, mas não passa disso, uma peça, um insumo. O economista Luiz Gonzaga de Sousa (2005) declara que entre os fatores e insumos de produção empregados, o capital e o trabalho é que são de fundamental importância na produção.

Não se pode negar que há a preocupação com os trabalhadores e o trabalho desenvolvido por eles. Mas na visão dos economistas e dos empregadores, o trabalhador é mão-de-obra e nada mais que isso. Sua preocupação é com a produção deles, diferentemente da perspectiva jurídica, que vê no trabalhador um hipossuficiente necessitado de amparo jurídico.

[...] Não obstante essa vinculação estreita com a economia, o Direito do Trabalho é motivado, essencialmente, por objetivos de ordem político-social, que visam a corrigir as diferenças, elevando o nível social da classe trabalhadora, como imposição de solidariedade, que nos torna responsáveis pela carência dos demais (BARROS, 2007 p. 85).

Essa citação da doutrinadora Alice Monteiro de Barros exprime com excelência o caráter social que é atribuído pelos juristas ao Direito do Trabalho. Antes de enxergar o insumo de produção que o trabalhador é para a empresa que trabalha, a “visão jurídica” o enxerga pelos olhos do princípio da dignidade humana.

[...] Para o jurista a mão-de-obra não constitui apenas um fator ativo da produção, mas um grupo de pessoas com necessidades básicas que precisam ser satisfeitas, através do ganho que auferirem com o seu trabalho.

O trabalho é, para ele, um instrumento de dominação e transformação da natureza, destinado a contribuir para a felicidade de todos e não apenas para o favorecimento de alguns. Por isso, as relações de trabalho reguladas pelo direito, dele devem fazer um instrumento a serviço da dignidade do homem e não o meio de regular um mecanismo ou um organismo de que o ser humano participe apenas como peça ou como célula (COSTA, 1991 p. 4).

O trabalhador não está encaixado num “todo” indissolúvel e, sim, é uma peça desse “todo”. Uma peça importante, dotada de capacidades humanas, de sentir necessidades, ter pensamentos e sentimentos. O trabalho não é para o jurista uma forma de contribuição para a economia e desenvolvimento da empresa. Para o jurista o trabalho é uma necessidade, fonte de renda, forma de subsistência das famílias.

Os princípios e fontes do Direito do Trabalho deixam claro esse caráter humanitário e solidário do pensamento jurista. Celso Ribeiro Bastos (1997 p. 144) apregoa que os princípios gerais do Direito “são verdadeiros valores, sendo princípios, vale lembrar, porque se concebem como causa, gênese, origem.”

O próprio surgimento do Direito do Trabalho é devido a uma necessidade de proteção e correção da disparidade existente entre empregados e empregadores. A proteção concedida aos empregados é que permite contrabalançar as relações trabalhistas.

A ótica conservadora e protetora dos legisladores, doutrinadores e juristas, em geral, não tem permitido uma maior maleabilidade do direito trabalhista. Existe o medo de que a flexibilização já existente no Direito do Trabalho seja aumentada de tal forma que se perca o controle da proteção e o trabalhador volte a ser totalmente vulnerável em face do empregador.

10. Considerações finais

Desde a escravidão até os dias atuais, as relações trabalhistas vêm evoluindo e se modificando constantemente. Hoje, o fato de uma pessoa possuir um emprego é mais do que um privilégio, é uma necessidade. Por sua vez, o mercado se torna exigente e carecedor de profissionais qualificados.

Destarte tudo isso, o que ocorreu foi que, com o advento da normatização do direito do trabalho, os contratos de trabalho, desde que realizados em conformidade com a lei, se tornaram excessivamente onerosos. Em épocas de estabilidade econômica, tal custo pode ser irrisório, mas em tempos de instabilidade, como em crises econômicas e desaceleração da economia, por exemplo, a limitação de gastos das empresas começa pelo corte de pessoal.

A disparidade entre a produção do empregado e o salário auferido por ele, apregoadas pela teoria da mais-valia de Karl Marx continua a existir. No entanto, hoje é possível perceber que tanto a empresa quanto seus funcionários obtêm vantagens da relação de emprego, o que tende a aumentar, à medida em que é interesse do empregador o sucesso e o aumento de lucro da empresa, e interesse do empregado a manutenção de seu emprego.

Atualmente pergunta-se, se a legislação vigente vem acompanhando as mudanças das relações jurídicas que vêm se transformando, a fim de atender às necessidades dos empregados e empregadores.

A partir do presente trabalho, concluí pela necessidade de uma redução do legalismo e ampliação das negociações coletivas como forma de solução dos conflitos trabalhistas. Ou seja, a flexibilização das leis trabalhistas seria a chave para reduzir os conflitos, ao mesmo tempo que atualizaria o direito, e as convenções coletivas do trabalho seriam o instrumento para se solucionar os dissídios.

A legislação infraconstitucional tem flexibilizado alguns direitos e obtido êxito no melhoramento da convivência entre capital e trabalho. Isso nos mostra como há a necessidade clara de mudanças significativas na legislação. O paternalismo legalista tem de ceder em favor das convenções coletivas do trabalho. O mercado vem exigindo a libertação e desvinculação dos vínculos que restringem a ampliação do mercado do trabalho.

O mercado, e só ele, poderá incitar a demanda por trabalho, a abertura de postos de trabalho o que é obstado pelo legalismo. A Flexibilização dos Direitos Trabalhistas permitiria um “investimento” nesse mercado e, isso ocorrendo, a força do trabalho poderia ficar bem mais competitiva. Ou seja, a lei da oferta e da procura no mundo do trabalho, com o tempo extinguiria a ideia de perda vinda da flexibilização.

É demasiada exagerada a proteção do princípio da indisponibilidade dos direitos do trabalho. Deve haver um mínimo de autonomia privada para que o trabalhador possa optar por um direito ou não. As relações trabalhistas, atualmente amadurecidas, devem fundar-se nas exigências do mercado prescindindo de vínculos legislativos que impeçam maiores negociações.

A flexibilização, no entanto, deve ter como foco uma melhor adequação do direito à situação fática trabalhista atual, o que não pode ser usado para mitigação dos direitos dos trabalhadores, pois, se assim fosse, o resultado da desregulamentação seria catastrófica.

Finalmente, acima de tudo, será necessária uma conscientização dos envolvidos nas relações laborais, incultando nesses o princípio constitucional da dignidade humana acima de tudo, pois de nada adiantaria normas flexíveis, maior oferta de empregos, menos dissídios nas Varas do Trabalho, se a flexibilização for usada como instrumento de desacato ao ser humano e abusos da minoria privilegiada.

Estes resultados poderiam ser obtidos no Brasil, a partir de uma maior conscientização da importância dos Sindicatos nas relações entre trabalho e capital.

Referências

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. 3 ed., rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2007.

BASTOS, Celso Ribeiro. *Hermenêutica e interpretação constitucional*. São Paulo: Celso Bastos Editor, 1997.

BRASIL. Lei 9601, de 21 de janeiro de 1998. Dispõe sobre o contrato de trabalho por prazo determinado e dá outras providências. *Diário Oficial da República Federativa do Brasil*.

BRASIL. Lei 8949, de 09 de dezembro de 1994. Acrescenta parágrafo ao art. 442 da Consolidação das Leis do Trabalho. *Diário Oficial da República Federativa do Brasil*, Brasília, DF, 09 dez. 1994. Disponível em:

< <http://www6.senado.gov.br/legislacao/ListaTextoIntegral.action?id=118199>>.

Acesso em: 18 jul.2009.

BRASIL. Lei 9608, de 18 de fevereiro de 1998. Dispõe sobre o serviço voluntário e dá outras providências. *Diário Oficial da República Federativa do Brasil*, Brasília, DF, 18 fev. 1998. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9608.htm>.

Acesso em: 18 jul.2009.

BRASIL. Lei 9801, de 14 de junho de 1999. Dispõe sobre as normais gerais para perda de cargo público por excesso de despesa e dá outras providências. *Diário Oficial da República Federativa do Brasil*, Brasília, DF, 14 jun. 1999. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9608.htm>. Acesso em: 18 jul.2009.

BRASIL. Decreto 1256, de 29 de setembro de 1994. Promulga a Convenção nº 154, da Organização Internacional do Trabalho, sobre o Incentivo à Negociação Coletiva, concluída em Genebra, em 19 de junho de 1981. *Diário Oficial da República Federativa do Brasil*, Brasília, DF, 29 set. 1994. Disponível em: <<http://www.institutoamp.com.br/oit154.htm>>. Acesso em: 18 ago.2009.

BRASIL. Lei 9061, de 14 de junho de 1998. Promulga a Convenção nº 154, da Organização Internacional do Trabalho, sobre o Incentivo à Negociação Coletiva, concluída em Genebra, em 19 de junho de 1981. *Diário Oficial da República Federativa do Brasil*, Brasília, DF, 29 set. 1994. Disponível em: <<http://www.institutoamp.com.br/oit154.htm>>. Acesso em: 18 ago.2009.

BRASIL. Projeto de Leis 5483, de 04 de outubro de 2001. Altera o artigo 618 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT. *Congresso Nacional*, Brasília, DF, 04 dez. 2001. Disponível em: http://www.camara.gov.br/Sileg/Prop_Detalhe.asp?id=33868>. Acesso em: 18 ago. 2009.

BRASIL. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*: promulgada em 5 de outubro de 1988. São Paulo: RT, 2004.

BRASIL. Medida Provisória 1709, de 29 de outubro de 1998. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho. *Diário Oficial da República Federativa do Brasil*, Brasília, DF, 29 out. 1998. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/mpv/Antigas/1709-3.htm>. Acesso em: 18 ago.2009.

BRASIL. Medida Provisória 2164, de 24 de agosto de 2001. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, para dispor sobre o trabalho a tempo parcial, a suspensão do contrato de trabalho e o programa de qualificação profissional. *Diário Oficial da República Federativa do Brasil*, Brasília, DF, 24 ago.2001. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/mpv/2164-41.htm>. Acesso em: 18 ago.2009.

BRASIL. Decreto Lei 2100, de 20 de dezembro de 1996. Torna pública a denúncia, pelo Brasil, da Convenção da OIT nº 158 relativa ao Término da Relação de Trabalho por Iniciativa do Empregador. *Diário Oficial da República Federativa do Brasil*, Brasília, DF, 20 dez. 1996. Disponível em: <<http://www.jusbrasil.com.br/legislacao/112110/decreto-2100-96>>. Acesso em: 18 ago.2009.

BRASIL. Medida Provisória 1906, de 26 de outubro de 1999. Acresce e altera dispositivos das Leis nos 8.437, de 30 de junho de 1992, 9.028, de 12 de abril de 1995, e 9.494, de 10 de setembro de 1997, e dá outras providências. *Diário Oficial da República Federativa do Brasil*, Brasília, DF, 29 out. 1998. Disponível em: <<http://www.jusbrasil.com.br/legislacao/104529/medida-provisoria-1906-10-de-26-outubro-1999>>. Acesso em: 18 ago.2009.

BRASIL. Medida Provisória 1029, de 22 de junho de 1995. Dispões sobre a participação nos lucros da empresa pelos trabalhadores. *Diário Oficial da República Federativa do Brasil*, Brasília, DF, 22 jun. 1995. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/MPV/Antigas/1029.htm>. Acesso em: 18 ago.2009.

Brasília, DF, 21 jan. 1998. Disponível em: <<http://www3.dataprev.gov.br/SISLEX/paginas/42/1998/9601.htm>>. Acesso em: 18 jul. 2009.

BEZERRA LEITE, Carlos Henrique. *Curso de direito do trabalho*. 3. ed. Curitiba: Juruá, 2000.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 6 ed. São Paulo: Editora São Paulo, 2007.

LEGAZ, Jaime Garcia. *Leis trabalhistas favoráveis ajudam a atrair investimentos*. Agência CNI, Brasília, 26 abr. 2006. Disponível em: <http://cni-rj-notes03.cni.org.br/cni_publishing_agencia_cni.nsf/vw_news_agencia/0B4A1C162CAC520B8325715C00804D23?OpenDocument&&agencia_cni>. Acesso em: 08 ago. 2009.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Comentários à CLT*. 11 ed. São Paulo: Atlas, 2007.

_____. *Direito do trabalho*. 23 ed. São Paulo: Atlas, 2006.

NASCIMENTO, Amauri Macaro. *Iniciação ao direito do trabalho*. 29 ed. São Paulo: LTr, 2003.

_____. *Curso de direito do trabalho*. 22 ed. São Paulo: Saraiva, 2007.

REVISTA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO 13ª REGIÃO. São Paulo: TRT, v.1, n.1, out. 1991.

TREDEZINI, Adriana de Lanna Malta. *Manual para normalização de trabalhos acadêmicos*. 3.ed. rev. e amp. Patos de Minas: Ed. UNIPAM, 2009.

SOUSA, Luís Gonzaga de. *Economia industrial*. Edição digital do texto completo disponível em www.eumed.net/libros/2005/lgs-ei/. Acesso em 08 de out de 09.