

**UNIVERSIDADE DO EXTREMO SUL CATARINENSE – UNESC
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO – LINHA DE FORMAÇÃO ESPECÍFICA EM
ADMINISTRAÇÃO DE EMPRESAS**

RICHARD QUADROS MAGNUS

**ANÁLISE DA INFLUÊNCIA DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA BRASILEIRA
SOBRE A GESTÃO DAS EMPRESAS PRIVADAS**

CRICIÚMA/SC

2014

RICHARD QUADROS MAGNUS

**ANÁLISE DA INFLUÊNCIA DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA BRASILEIRA
SOBRE A GESTÃO DAS EMPRESAS PRIVADAS**

Monografia apresentada para obtenção do grau de Bacharel em Administração, Curso de Administração Linha de Formação Específica em Administração de Empresas da Universidade do Extremo Sul Catarinense – UNESC.

Orientador: Prof^a. PhD. Eng. Patrícia de Sá Freire.

CRICIÚMA/SC

2014

RICHARD QUADROS MAGNUS

**ANÁLISE DA INFLUÊNCIA DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA BRASILEIRA
SOBRE A GESTÃO DAS EMPRESAS PRIVADAS**

Trabalho de Conclusão de Curso aprovado pela Banca Examinadora para obtenção do Grau de Bacharel, no Curso de Administração Linha de Formação Específica em Administração de Empresas, da Universidade do Extremo Sul Catarinense – UNESC.

Orientador: Prof^a. PhD. Eng. Patrícia de Sá Freire.

Criciúma, xx dede 2014. (data da defesa)

BANCA EXAMINADORA

Prof. Patrícia de Sá Freire - PhD. Eng - (UNESC) - Orientador

DEDICATÓRIA

Aos meus pais Lair e Márcia e minhas irmãs
Natália e Maria Eduarda.

AGRADECIMENTO

A Trindade, Una e Santa, Pai criador, Filho doador do amor e Santo Espírito que motiva, autores da vida, agradeço pelo auxílio na superação dos desafios e dificuldades.

Aos meus amados pais Lair e Márcia, e minhas irmãs Natalia e Maria Eduarda, agradeço eternamente pela paciência, cuidado, carinho e compreensão, pelas minhas diversas ausências e incontáveis palavras proferidas de forma inoportuna que, de forma ainda mais sábia, foram compreendidas. Amo vocês para todo o sempre!

A Universidade do Extremo Sul Catarinense (UNESC) e ao Departamento de Administração por possibilitar o aprimoramento do meu conhecimento nestes anos.

A amada mestre Prof^a. PhD. Eng. Patrícia de Sá Freire, pela dedicação, confiança, ensinamentos, paciência, convivência e maternal amor dispensado nestes semestres. Grato eternamente por tudo.

Por fim, a cinco novas irmãs que ganhei nestes anos e que levarei até os meus últimos dias: Renata Bilesimo Salvaro, Sabrina Zuchinali Ghislandi, Giovana Araújo Felizardo, Juliana Perraro e Vaieni de Lorenzi. Grato por todas as risadas, lágrimas, discussões, confissões, tábuas e batatas, trabalhos e compromissos partilhados. Que nossa amizade seja eterna.

“O que não tem sabor de vida, não merece
nossa escolha.”

Pe. Ludgero Buss

RESUMO

MAGNUS, Richard Quadros. **Análise da influência da legislação trabalhista brasileira sobre a gestão das empresas privadas.** 2014. 67 páginas. Monografia do Curso de Administração – Linha de Formação Específica em Administração de Empresas, da Universidade do Extremo Sul Catarinense – UNESC.

O ordenamento jurídico trabalhista iniciado na década de 1940, mesmo sendo marco histórico legislativo, tornou-se obsoleto surgindo assim à necessidade de modernizá-lo para atender o ambiente altamente turbulento onde as transformações acontecem de maneira cada vez mais rápida, para que a legislação atue de maneira a minimizar as dificuldades causadas pelas mudanças econômicas, políticas e culturais vivenciadas na atualidade. Outrossim, a legislação deve garantir o não retrocesso social dos agentes do trabalho, reconhecendo que o trabalho não é mercadoria de barganha e o trabalhador, ser humano, não pode abdicar da sua dignidade. Os impactos causados pelas obrigações previstas na lei trabalhista brasileira têm sido questionados pelos diversos atores da empresa (esfera administrativa, gerencial e/ou tática) bem como pelo cliente/consumidor final dos produtos e serviços oferecidos. Na maioria dos casos o direito do empregado torna-se obrigação do empregador, ao passo que o inverso não ocorre seguidamente. Neste contexto, este estudo analisou propostas de ação de quatro entidades com representatividade social distinta que propunham, através da revisão da norma trabalhista, partindo da influência que está submetida às organizações. Para tal, desenvolveu-se uma pesquisa bibliográfica documental, com fins exploratório e descritivo de busca dirigida ao tema, identificando e analisando as informações pertinentes constantes no arcabouço legal brasileiro constante no banco de dados jurídico do Portal da Legislação do Poder Executivo Federal do Brasil (Portal Planalto). Tendo averiguado as leis, analisou-se as propostas defendidas pela CNI, ANAMATRA, IPEA, FIRJAN, CUT, DIAP, sendo que tornou-se objeto de estudo as proposições apresentadas pela CNI, ANAMATRA, FIRJAN e CUT. Encontrou-se no extenso texto da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) de 1943 e na redação dos direitos do trabalhador previstos e elencados no art. 7º da Constituição Federal de 1988 os desafios legais trabalhistas do Brasil que, ao passo que buscam garantir melhores condições sociais aos trabalhadores, fixam obrigações patronais às organizações, impactando a gestão financeira e de pessoal das empresas. As propostas de ações analisadas ora divergem, quando numa área de influência apontam diferentes formas de resolução do mesmo problema, ora as propostas não entram em consenso, pois na mesma área de influência elas apontam o mesmo problema, mas indicam resoluções opostas. Esta incompatibilidade ocorre, principalmente, pelo paradigma ao qual se baseiam, tendo em vista que seus formuladores atuam na defesa e promoção de diferentes públicos que, mesmo interligados entre si, por vezes não compactuam posicionamentos. Ao final, tem-se como resultado um paradoxo: a problemática causada à gestão das empresas privadas através da legislação trabalhista não está na omissão desta, mas sim no excessivo regramento e normatização imposto pela mesma. Este excesso de formalismo, atrelado ao dinamismo social que hoje se vivencia, faz com que a letra legal se perca temporalmente tornando-se a cada dia mais obsoleta. Assim, constata-se que ao tempo que as relações de trabalho se modificam com acelerado ritmo, o direito

trabalhista e suas relações movem-se vagarosamente, e este interstício afeta o gerenciamento das organizações.

Palavras-chave: Legislação trabalhista. Gestão de recursos humanos. Influência sobre as empresas. Propostas de revisão. Modernização legislativa.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 – Procedimentos para elaboração das propostas da FIRJAN.....	38
Figura 2 - Eixos de atuação das propostas da ANAMATRA	40
Figura 3 - Diretrizes básicas das propostas da CUT	42

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Tipos de Lei no Brasil Colônia.....	19
Quadro 2 - Evolução do sistema legislativo brasileiro na República (até a CF1988)	21
Quadro 3 - Direitos Constitucionais do Trabalhador.....	23
Quadro 4 - Direitos do Trabalhador previstos na CLT.....	25
Quadro 5 - Direitos do Trabalhador previstos em outras normas legais	26
Quadro 6 - Principais normas trabalhistas e sociais (de 1930 a 1943)	28
Quadro 7 - Principais normas trabalhistas e sociais (de 1943 a atualidade).....	29
Quadro 8 - Definição das propostas analisadas.....	48
Quadro 9 - Comparação entre a análise de conteúdo e análise de discurso	49
Quadro 10 - Síntese dos procedimentos metodológicos.....	50
Quadro 11 - Resumo das propostas analisadas	51
Quadro 12 - Áreas de influência gerencial das propostas.....	53

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ABC Paulista– Santo André, São Bernardo do Campo e São Caetano

ADCT – Ato das Disposições Constitucionais Transitórias

AI 1 – Ato Institucional nº 1, de 9 de abril de 1964

AI 2 – Ato Institucional nº 2, de 27 de outubro de 1965

AI 3 – Ato Institucional nº 3, de 5 de fevereiro de 1966

AI 5 – Ato Institucional nº 5, de 13 de dezembro de 1968

AMATRAS – Associações Regionais dos Magistrados da Justiça do Trabalho

ANAMATRA - Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho

Art(s). – Artigo(s)

BPC - Benefício de Prestação Continuada

CF1397 – Constituição da República Federativa do Brasil de 1937

CF1891 – Constituição da República Federativa do Brasil de 1891

CF1934 – Constituição da República Federativa do Brasil de 1934

CF1946 – Constituição da República Federativa do Brasil de 1946

CF1967 – Constituição da República Federativa do Brasil de 1967

CF1988 – Constituição da República Federativa do Brasil de 1988

CIPA - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

CNI – Confederação Nacional da Indústria

CONAMAT - Congresso Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho

CTPS – Carteira de Trabalho e Previdência Social

CUT – Central Única dos Trabalhadores

D. – Dom

DIAP – Departamento Intersindical de Assessoria Parlamentar

EC1/1969 - Emenda Constitucional nº 1, de 17 de outubro de 1969

e-Mail – *eletronic Mail* (mensagem eletrônica)

EPI – Equipamento de Proteção Individual

FAT – Fundo de Amparo ao Trabalhador

Fecomércio/SP - Federação do Comércio de Bens, Serviços e Turismo do Estado de São Paulo

FGTS – Fundo de Garantia do Tempo de Serviço

FIERGS – Federação das Indústrias do Estado do Rio Grande do Sul

FIESC – Federação das Indústrias do Estado de Santa Catarina

FIETO – Federação das Indústrias do Estado do Tocantins

FIRJAN – Federação das Indústrias do Estado do Rio de Janeiro

INSS – Instituto Nacional do Seguro Social

MPEs – Micro, Pequenas e Médias Empresas

OIT – Organização Internacional do Trabalho

PEC – Proposta de Emenda à Constituição

PL – Projeto de Lei

PROJOVEM - Programa Nacional de Inclusão de Jovens

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	13
1.1 SITUAÇÃO PROBLEMA	15
1.2 OBJETIVOS	15
1.2.1 Objetivo Geral	15
1.2.2 Objetivos Específicos	15
1.3 JUSTIFICATIVA	16
2. REFERENCIAL TEÓRICO	18
2.1 HISTÓRIA DA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA	18
2.2 LEGISLAÇÃO TRABALHISTA	22
2.2.1 Contexto Histórico	22
2.2.2 Direitos do Trabalhador	23
2.2.3 Principais Normas Trabalhistas Brasileiras	28
2.3 OS SINDICATOS E A DEFESA DOS DIREITOS TRABALHISTAS	30
2.3.1 O sindicalismo no Brasil	30
2.3.2 A atuação sindical na defesa dos direitos do trabalho	33
2.4 PROPOSTAS QUE BUSCAM A REDUÇÃO DOS IMPACTOS DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA.....	35
2.4.1 Proposta da FIRJAN	38
2.4.2 Proposta da ANAMATRA	40
2.4.3 Proposta da CUT	41
2.4.4 Proposta da CNI	43
3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	45
3.1 DELINEAMENTO DA PESQUISA.....	45
3.2 PLANO DE COLETA E ANÁLISE DOS DADOS	47
3.3 SÍNTESE DOS PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS.....	50
4. ANÁLISE DAS PROPOSTAS	51
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	58
REFERÊNCIAS	60

1. INTRODUÇÃO

Segundo Borges (2002) entre as diversas contribuições dos povos mesopotâmicos (babilônicos) para a humanidade estão às primeiras leis escritas. O Código de Hamurabi, extenso conjunto de leis escritas pelo rei babilônico Hamurabi, constitui o primeiro registro histórico e escrito de norma legal da humanidade e tinha como objetivo homogeneizar o reino juridicamente e garantir uma cultura comum (MORANDIN, 2010).

Na Grécia Antiga, com o surgimento da *pólis* e do estado democrático, surge também à necessidade de estatuir normas e regulamentos, de maneira formal, que regessem a vida e as relações sociais da população. Assim, surgem às leis baseadas no pensamento filosófico democrático de Platão e Aristóteles (BILLIER, 2005).

As leis romanas eram baseadas nos hábitos e costumes da sociedade, ao tempo que originava diversas injustiças. Contudo, com o passar dos tempos, a população exigiu a criação de regras formais para reger suas relações. Assim, com a aquiescência da nobreza, nomearam-se dez indivíduos de altíssimo saber para redigirem as normas que, estando concluídas, foram registradas em doze placas de bronze, procedimento este que ficou conhecido como a Lei das Doze Tábuas (MAGALHÃES e ALÇADA, 2012).

Na Idade Média, tendo em vista a atuação da Igreja Católica e sua influência política, cultural e social, a faculdade de elaborar e aplicar leis fora dividida entre o príncipe ou monarca e o Papa. Nesta época, textos de natureza legislativa editados pelos governantes e soberanos necessitavam de aprovação expressa do Sumo Pontífice que, através das bulas papais, ratificava ou incompatibilizava o texto legislativo. Outra característica legislativa acentuada nesta época está na capacidade legal de interpretação dos textos jurídicos, surgindo os tribunais civis e eclesiásticos que responsabilizavam-se por garantir o fiel cumprimento da norma (BARBOSA, 1992).

Atualmente, a Lei Máxima do Brasil é a Constituição Federal promulgada em 1988. Conceituada sobre o princípio democrático, busca garantir a autodeterminação e soberania do povo brasileiro, onde o governo, eleito pelo voto direto, recebe poderes emanados do povo, a fim de garantir a igualdade de

condições, a soberania do país, a participação cidadã e atender as necessidades da população (MEDEIROS, 2000).

Lopez (2008) destaca que o sistema jurídico brasileiro teve seu início pleno a partir de 1808, quando a Corte portuguesa desembarcou no Brasil. Nesta época, novas normas foram estabelecidas ou readequadas, para atender as necessidades da Corte e desenvolver a nova sede do Reino.

Com a Proclamação da República em 1889 e com a Constituição Republicana de 1891, o sistema jurídico foi reformulado e inspirado nos ideais democráticos da Carta Americana, sendo revogadas diversas normas do tempo da Colônia e do Império, além de descentralizar atribuições legislativas aos Estados e Municípios (MOTA, 2000).

Após todos estes anos, e principalmente após a promulgação da Constituição Federal de 1988, o sistema jurídico e legislativo no Brasil passou por várias reformas e modificações, preservando velhos hábitos e adaptando outros a realidade social da população (MELO, 2008).

Para Meneguín (2011) as normas legais influenciam cidadãos e empresas e têm reflexos sobre a eficiência das atividades econômicas do país e das organizações. Corroborando, Giambiagi (2008) salienta que todos os tipos de normas legais e todas as espécies de matéria, afetam o desempenho e a atuação das empresas privadas. Sendo a legislação trabalhista, tributária, civil ou ambiental, afirma o autor, todas as empresas devem conhecê-las assimilando suas obrigações e buscando seus direitos.

Dados da CNI (Confederação Nacional da Indústria) e da FIETO (Federação das Indústrias do Tocantins) (2012) denunciam que a burocracia e as obrigações legais afetam a competitividade de 86% das empresas. A mesma pesquisa apontou que 79% das empresas afirmam que o governo deve dar prioridade à redução da burocracia na legislação brasileira, em especial a que rege as relações trabalhistas.

Com base nesta realidade, Carlin (2008) conclui que as organizações em geral devem estudar as possibilidades de reduzir os impactos causados pelas obrigações impostas através de normas e leis, com medidas de contenção de despesas extras ou reestruturação da estrutura funcional da empresa, para reduzir o repasse destas despesas ao preço final de seus produtos.

1.1 SITUAÇÃO PROBLEMA

A função legislativa se exterioriza ao estabelecer para os cidadãos seus direitos e obrigações. Assim, a norma legal tanto possibilita ao governo dispor de meios para beneficiar a população como pode beneficiar a sociedade diretamente, quando estabelece ações mais práticas e sem a necessidade de intervenção direta do ente estatal (CARVALHO, 2007).

Em contraponto, a norma legal pode ser utilizada como instrumento burocratizador e dificultador das atividades organizacionais ou forma de impor métodos e obrigações extenuantes às empresas (PAULA, 2007).

Nesta ótica, é de extrema necessidade responder ao seguinte questionamento: **Quais ações propostas pela literatura para reduzir a influência da legislação trabalhista brasileira sobre a gestão das empresas privadas?**

1.2 OBJETIVOS

Nesta seção, elencar-se-ão os objetivos deste trabalho que foram elaborados para responder a questão de pesquisa.

1.2.1 Objetivo Geral

Analisar a legislação trabalhista brasileira e sua influência sobre a gestão das empresas privadas.

1.2.2 Objetivos Específicos

- a) Contextualizar historicamente a evolução da legislação brasileira;
- b) Correlacionar à legislação trabalhista vigente no Brasil enumerando os aspectos que mais impactam na gestão das empresas privadas;
- c) Mapear propostas de ação já constituídas que propõem modificações na legislação trabalhista brasileira para a redução da influência negativa sobre a gestão das empresas privadas.

1.3 JUSTIFICATIVA

Sabendo que os impactos das obrigações da legislação trabalhista brasileira são sentidos tanto na esfera administrativa, gerencial e tática das organizações, quanto pelo consumidor final dos produtos e serviços oferecidos, atingir o objetivo proposto neste trabalho é de importância ímpar para os responsáveis pela gestão e condução das empresas privadas.

Quanto aos interessados, o presente estudo beneficiará os mais diversos públicos, dos quais: o pesquisador, por dispor de instrumento de estudo que ampliará seu conhecimento e que auxiliará em sua formação acadêmica, habilitando-o ainda mais para atuação no mercado de trabalho; à universidade, que terá em seu acervo bibliográfico estudo detalhado sobre o tema abordado, podendo oferecê-lo futuramente a novas pesquisas; às empresas, que poderão utilizar destes dados para planejar ações necessárias ao seu pleno funcionamento; e aos clientes, que com as informações ora elencadas, terão justificadas ações desenvolvidas pelas organizações e que impactam suas atividades de consumo.

Sabendo que o atual arcabouço legal brasileiro impõe diversas obrigações às empresas e à suas atividades comerciais, conforme demonstrado teoricamente por especialistas e sentido na prática por seus gestores e pelo mercado consumidor, este estudo está inserido de maneira oportuna no momento em que vivemos. O Brasil perpassa por um período de mobilização popular, em que a sociedade vai às ruas e utiliza das redes sociais para reivindicar maior agilidade e eficiência nas ações dos entes governantes e condições mais dignas à classe trabalhadora, sugerindo e cobrando a revisão dos diversos textos legislativos do país que dificultam a prestação destes valores sociais básicos.

Uma análise detalhada da influência legislativa nas organizações, em especial no seu orçamento, permite planejar e desenvolver ações que reduzam ou fracionem o impacto, em especial o financeiro, decorrentes das obrigações impostas. Ademais, considerando que o atual mercado consumidor é impactado pela constante entrada de produtos e concorrentes do mercado externo, e que isto ocorre, principalmente, pelo fato de que os produtos nacionais não conseguem competir, em sua maioria, com os produtos importados, principalmente pela alta carga tributária imposta durante os processos de produção, há a necessidade de

planejar de forma detalhada ações que minimizem estas dificuldades e possibilitem maior competitividade dos produtos nacionais.

Finalmente, considerando a existência de referencial teórico no acervo bibliográfico da Universidade, e nos bancos de dados eletrônicos, além da necessidade de atualizar e compilar as diversas informações correlatas à temática, este estudo apresenta-se viável e de extrema importância para futuras pesquisas e aperfeiçoamento do assunto. Assim, o auxílio ofertado às organizações neste estudo, propiciará instrumento colaborativo para futuras tomadas de decisão.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

No presente capítulo serão evidenciados alguns elementos pertinentes à legislação brasileira além da conceituação, baseada na legislação, com citação de diversos autores. O capítulo embasará teoricamente o tema do presente estudo, a fim de alcançar os objetivos propostos.

2.1 HISTÓRIA DA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA

A história do direito brasileiro está baseada em dois acontecimentos históricos da humanidade: o primeiro consiste na Bula *Inter Coetera* do Papa Alexandre VI, editada em 4 de maio de 1493, que assegurava ao rei de Castela (Espanha) direitos sobre o território americano e terras não descobertas, a partir de uma linha imaginária de cem léguas a oeste do arquipélago de Cabo Verde, o segundo é o Tratado de Tordesilhas, celebrado entre Portugal e Castela em 1494, que definiu nova distância da área de domínio dos dois reinos, fixando-a em trezentas e setenta léguas na direção ocidental de Cabo Verde, onde até esta linha imaginária as terras eram de domínio português, e a partir da linha as terras eram de domínio castelhano (NASCIMENTO, 1996).

Passados 30 anos do descobrimento do Brasil pelos portugueses, e diante da progressiva crise comercial vivida na Metrópole, o Rei Dom João III deu início ao efetivo processo de colonização das terras descobertas, nomeando Martin Afonso de Souza seu representante e dando a ele plenos poderes sobre as terras e os habitantes (indígenas) da colônia. Com Martin de Souza vieram três cartas régias datadas de 1530, sendo estas consideradas as primeiras leis da colônia (VICENTINO, 2001).

Alguns anos mais tarde, em 1549, fora instalado na colônia brasileira um Governo-Geral e nomeado Tomé de Souza como primeiro administrador colonial. Esta ação é tida como marco inicial do sistema jurídico brasileiro pois, compunha a comitiva do governador-geral o desembargador Pedro Borges, que ficara responsável pela administração judicial da colônia junto aos ouvidores das comarcas em cada capitania que formava o território colonial (NETO, 2011).

Segundo Gonçalves (2008), vigoraram no Brasil Colônia quatro tipos de lei, criadas na Metrópole e abrangendo todo o Império Português, a saber:

Quadro 1 - Tipos de Lei no Brasil Colônia

Ordenações Afonsinas (1500-1521)	Ordenações Manuelinas (1521-1568)	Código Sebastiãoico (1569-1594)	Ordenações Filipinas (1595-1822)
Publicadas em 1446, fora uma compilação das leis promulgadas pelo rei português D. Afonso V, e tinha como principal objetivo a uniformização do direito vigente, possibilitando ao rei ampliar sua política centralizadora e dominante.	Promulgada em 1521 por D. Manuel I, rei de Portugal, teve como objetivo principal a correção e atualização das normas vigentes até então, bem como a substituição do ordenamento afonsino.	Vigente em paralelo ao ordenamento manuelino, fora instituído em 1569 no reinado de D. Sebastião, e teve como função principal a compilação das várias normas e leis vigentes e esparsas das ordenações, sintetizando seu conteúdo.	Criadas por Filipe I em 1595, só vigoraram em 1603 no reinado de Filipe II. Tratou-se de uma atualização das ordenações manuelinas e afonsinas, constituindo-se a base do direito português por vários anos. Por sua importância, fora ratificado em 1643 por D. João IV.

Fonte: adaptado de Gonçalves (2008)

No início do século XIX, com o frenesi causado pelo domínio napoleônico na Europa, a Corte portuguesa foi forçada a fugir para a colônia brasileira, onde desembarcou em 24 de janeiro de 1808 na província da Bahia. Com esta chegada, o sistema legislativo e jurídico brasileiro, que até então vivia à margem do regramento português, enfrentou grandes mudanças. Em 28 de janeiro daquele ano, D. João VI, príncipe regente, promulgou Carta Régia que instituiu, entre outras coisas: a abertura dos portos às nações amigas, criou a Imprensa Nacional e o Banco do Brasil e revogou diversas normas vigentes que regravam e proibiam a atividade industrial no Brasil além de estatuir isenção tributária para produtos importados às indústrias (BALTHAZAR, 2006).

Para Vicentino (2001), o ordenamento legislativo brasileiro entre 1808 e 1822 teve como foco principal a ampliação do poderio econômico e fiscal da Corte portuguesa, tendo em vista as constantes negociações com a Inglaterra, principal “nação amiga” de Portugal. Paralelamente, a estada da Corte no Brasil proporcionou a criação, por normatização legal, de diversos órgãos e espaços públicos, além do incentivo à cultura e as artes.

Em 1822, tendo D. Pedro I declarado o Brasil independente de Portugal, tornando-se Imperador, o sistema legislativo brasileiro foi sendo gradativamente

modernizado e adequado à realidade local, substituindo a legislação portuguesa vigente no país (FIUZA, 2008).

Influenciada pelos princípios iluministas europeus, a modernização legislativa brasileira iniciada em 1823, teve como base a defesa dos direitos imutáveis de liberdade e igualdade da população. Entretanto, com a outorga da Constituição de 1824, marcada pelo liberalismo e uma mescla de constitucionalismo com elementos absolutistas, emergira uma ambiguidade na organização do Estado, pois além de estabelecer os três poderes tradicionais, Executivo, Legislativo e Judiciário, a Carta Magna criou o poder Moderador, privativo ao Imperador e que lhe permitia uma atuação livre de interferência e fiscalização dos demais poderes. Outro destaque da Carta de 1824 foi à previsão da elaboração de códigos que pudessem reger a vida civil e garantir a segurança e a ordem pública nacional, ou seja, um futuro Código Civil e Código Criminal (CODA, 2009).

Nos anos seguintes, entre a abdicação de D. Pedro I, perpassado o período regencial e a coroação de D. Pedro II, o sistema legislativo brasileiro sofreu algumas mudanças e adequações decorrentes das constantes revoltas, insurreições e necessidades locais, com destaque para a criação do Código de Processo Criminal, em 1832, e o Ato Adicional de 1834 que estabelecia alterações no Texto Constitucional de 1824 a fim de conciliar as divergências existentes (VICENTINO, 2001). No reinado de D. Pedro II o sistema jurídico do Brasil consolidou-se e ganhou normas importantes, com destaque para o Código Comercial (vigente até hoje), a Lei de Terras e a Lei Eusébio de Queiroz, ambas de 1850, a Consolidação das Leis Civis de 1857, a Lei do Ventre Livre de 1871, a Lei dos Sexagenários de 1885 e a Lei Áurea de 1888 (FIUZA, 2008).

Com a proclamação da República em 1889, todo o sistema legislativo brasileiro foi reformulado, a fim de basear-se na nova Constituição Republicana, que teve sua promulgação em 1891 (NETO, 2011).

Castro (2005) resume a evolução do sistema legislativo brasileiro, da proclamação da República até a promulgação da Constituição Federal de 1988, da seguinte forma:

Quadro 2 - Evolução do sistema legislativo brasileiro na República (até a CF1988)

Ano	Acontecimento
1889	Proclamação da República do Brasil e instalação do sistema federativo.
1890	Implementação do Código Penal.
1891	Promulgação da 1ª Constituição Republicana (CF1891).
1891	Criação do Sistema Judiciário Brasileiro (CF1891).
1891	Reformulação do Poder Legislativo e do bicameralismo (CF1891).
1916	Sanção do Código Civil (Lei nº 3.071/1916).
1930	Revolução de 1930 e o Governo Provisório (Era Vargas).
1930	Reorganização da Corte de Apelação Federal (Decreto nº 19.408/1930).
1932	Promulgação do Código Eleitoral (Decreto nº 21.076/1932) e instituição da Justiça Eleitoral.
1934	Promulgação da Constituição de 1934 (CF1934).
1937	Promulgação da Constituição de 1937 (CF1937) e o Estado Novo.
1940	Sanção do novo Código Penal (Decreto nº 2.848/1940).
1941	Sanção do Código de Processo Penal (Decreto nº 3.669/1941).
1943	Sanção da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT (Decreto nº 5.452/1943).
1945	Deposição de Vargas e fim do Estado Novo.
1946	Promulgação da Constituição de 1946 (CF1946).
1964	Golpe Militar.
1964	Edição do Ato Institucional nº 1 (AI 1), onde manteve-se a CF1946 com alterações diversas na sua estrutura.
1965	Edição do Ato Institucional nº 2 (AI 2).
1966	Edição do Ato Institucional nº 3 (AI 3).
1967	Promulgação da Constituição de 1967 (CF1967).
1968	Edição do Ato Institucional nº 5 (AI 5).
1984	Fim do Regime Militar e início da redemocratização do Brasil.
1988	Promulgação da Constituição Federal de 1988 (CF1988), ainda vigente.

Fonte: adaptado de Castro (2005)

Por fim, Zimmermann (2005) destaca que a evolução histórica e cultural do sistema legislativo brasileiro, seu pluralismo e a democracia constituída na Nação é devida, pois nas épocas anteriores, o país perpassou por diversas dificuldades e transformações, bem como enfrentou duras reformas advindas de interesses particulares, e desta vivência construiu sua base legal de forma sólida e consolidada.

2.2 LEGISLAÇÃO TRABALHISTA

Em pesquisa realizada pelo jornal O Estado de São Paulo (2013) com empresários e empreendedores de sucesso no país, fora questionado quais as maiores dificuldades encontradas na gestão de suas empresas atualmente, que elencou como resultado, entre tantas outras dificuldades apontadas, a convivência com diversas leis e normas nas três esferas federativas, em especial com a legislação trabalhista que possui diversas interpretações e age nas finanças das empresas, impondo obrigações e reduzindo sua lucratividade. Assim, nesta seção será apresentado o referencial teórico que contextualiza a legislação trabalhista brasileira.

2.2.1 Contexto Histórico

A Lei Áurea, sancionada em 1888 e que aboliu o trabalho escravo no Brasil, é considerada como marco inicial da legislação trabalhista brasileira. Com a proclamação da República as primeiras normas e regras para o trabalho foram editadas, motivadas por diversas reivindicações da classe operária. Contudo, somente após a Revolução de 1930, a política trabalhista foi reformada com a criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio (BRASIL, 2013).

Outro destaque jurídico regulador das relações trabalhistas no Brasil foi à promulgação da Constituição Federal de 1934 que consagrou maior liberdade e autonomia sindical a classe trabalhadora. Outrossim, o maior marco legislativo trabalhista brasileiro foi a sanção do Decreto-Lei nº 5.452, em 1º de maio de 1943, a famosa Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, que nos primeiros anos de sua vigência viu a duplicação do contingente operário no país (ASSIS, 2013). Para Benvenuti (2013) a CLT nasceu como instrumento de consolidação de toda a legislação social do trabalho iniciada entre 1930 e 1943.

Mais tarde, com o Golpe de 1964 e a instauração do regime ditatorial no Brasil, o governo passa a controlar as atividades classistas e o movimento sindical dos diversos segmentos de trabalho, com várias medidas legais, em complementos àquelas impostas pela CLT. Nesta mesma época, e devido estas restrições, surgem os movimentos organizados focados em combater as restrições do Estado e garantir o retorno à democracia (VILELA, 2012).

Finalmente, com a promulgação da Constituição Federal de 1988, os direitos trabalhistas e a proteção do trabalhador são novamente garantidos, agora dispostos no texto constitucional (ASSIS, 2013).

2.2.2 Direitos do Trabalhador

Ferreira (2009), em seu segundo verbete, define trabalho como atividade coordenada, de caráter físico ou intelectual, necessário à realização de qualquer tarefa, serviço ou empreendimento. Saad (2008) define direito do trabalho como ordenamento jurídico que rege as relações de trabalho subordinado em troca de uma remuneração contratualmente ajustada.

As normas do direito do trabalho regulam as relações entre empregado e empregador e de ambos com o Estado, sendo esta relação entrelaçada mediante a reciprocidade de direitos e obrigações, individuais e correlatas entre si (CARRION, 2013). A Constituição Federal de 1988 afirma em seu art. 6º que o trabalho é direito social (BRASIL, 2013) e consagra e descreve em seu art. 7º, 34 itens relativos aos direitos trabalhistas após mais de um século de lutas e reivindicações dos trabalhadores do país (HAULY, 2007), a saber:

Quadro 3 - Direitos Constitucionais do Trabalhador

I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;
II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;
III - fundo de garantia do tempo de serviço;
IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;
V - piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho;
VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;
VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;
VIII - décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;
IX - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;
X - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;
XI - participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei;

XII - salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei;
XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;
XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;
XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;
XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal;
XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;
XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;
XIX - licença-paternidade, nos termos fixados em lei;
XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;
XXI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;
XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;
XXIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei;
XXIV - aposentadoria;
XXV - assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas;
XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;
XXVII - proteção em face da automação, na forma da lei;
XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;
XXIX - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho;
XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;
XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;
XXXII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos;
XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos;
XXXIV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso

Fonte: Constituição Federal (BRASIL, 2013).

A Constituição, ao elencar e disciplinar os direitos dos trabalhadores almejou conduzir a classe laboral a uma condição social próspera. Ao enumerar

taxativamente os direitos trabalhistas a Carta evitou que se abra uma gama infundável de prerrogativas, possíveis mediante emendas, que culminariam numa marginalização dos direitos bem como em dualidade interpretativa (BULOS, 2008). Mesmo garantidos na Constituição, os direitos e obrigações trabalhistas ocorrem sem haver norma legal específica que garanta trabalho ao brasileiro, coexistindo no entanto, leis que visam assistir e amparar o trabalhador na garantia de condições mínimas para o pleno desenvolvimento de suas atividades e sua subsistência (PESSOA, 2011).

Assim temos a CLT, que com quase mil artigos e vigente há várias décadas se constitui o corpo dos direitos trabalhistas no Brasil. Sua importância e complexidade atravessaram a história do país, mesmo ante as inúmeras críticas, tendo sido recepcionada pelas Constituições Federais que lhe seguiram (CF1946, CF1967 e EC1/1969) e culminando com a CF1988, que não apenas lhe recepcionou, mas abriu espaço específico em seu texto (no Título II e no art. 7º) para os direitos individuais e coletivos do trabalho. Tendo a Lei Maior fixado regras para reger as relações trabalhistas como forma de garantir os direitos fundamentais do trabalho, esta não introduziu novidades vultosas àquelas já previstas na Consolidação de 1943, contudo, ao passo que ampliou os direitos trabalhistas, possibilitou uma flexibilização ao minucioso regramento expresso na CLT (CARDOSO e LAGE, 2007). Desta forma, extraem-se da CLT (BRASIL, 2014) os seguintes direitos do trabalhador:

Quadro 4 - Direitos do Trabalhador previstos na CLT

Direitos	Fundamento
Abono de Férias (1/3)	Art. 143
Adicional de Insalubridade	Art. 192
Adicional de Periculosidade	Art. 193
Adicional Noturno	Art. 73
Anotações obrigatórias na CTPS (vida funcional do empregado)	Art. 29
Aviso Prévio	Art. 487
Carteira de Trabalho e Previdência Social	Art. 13
Contrato de Trabalho	Art. 442/443
Equipamentos de Proteção Individual (EPI)	Art. 166
Equiparação Salarial	Art. 461
Estabilidade por Gestaçã	Art. 391-A
Estabilidade quando Dirigente Sindical	Art. 543
Estabilidade quando membro da CIPA	Art. 165
Faltas justificadas (não comparecimento ao trabalho)	Art. 473
Férias	Art. 129

Férias Proporcionais	Art. 146
Hora extra	Art. 59
Intervalo	Art. 71
Irredutibilidade Salarial	Art. 468
Jornada de Trabalho	Art. 58
Licença Maternidade	Art. 392
Licença Paternidade	Art. 473 ¹
Medicina e Segurança do Trabalho	Art. 154
Repouso Semanal Remunerado	Art. 67
Salário	Art. 76

Fonte: CLT (BRASIL, 2014).

Nota 1: O referido artigo em seu inciso III trata do afastamento do empregado quando do nascimento de filho, pelo período de um dia. Contudo, o ADCT estabeleceu em seu Art. 10, §1º que a licença em questão será por cinco dias.

Não apenas constantes na CLT, os direitos do trabalhador estão expressos em outras normas legais brasileiras, a saber:

Quadro 5 - Direitos do Trabalhador previstos em outras normas legais

Direito	Norma Legal
Estabilidade por Acidente de Trabalho	Lei nº 8.213/91
Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS)	Lei nº 8.036/90
Gratificação Natalina (13º Salário)	Lei nº 4.090/62
Participação nos Lucros e Resultados	Lei nº 10.101/00
Salário-Família	Lei nº 4.266/63
Abono Salarial	
Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT)	Lei nº 7.998/90
Seguro desemprego	
Vale-transporte	Lei nº 7.418/85

Fonte: do Autor (2014).

Vasconcellos (2013) afirma que evolução da aplicação das normas trabalhistas reflete os desafios e paradigmas da sociedade pós-industrial e destaca que, por sua função finalística, os direitos do trabalho buscam assegurar condições sociais e de trabalho qualificadas ao trabalhador que, conforme destaca Pereira (2009), e a parte hipossuficiente da relação, sendo, então, moralmente correto que sejam criados princípios que buscam garantir meios de sustentar uma igualdade mais próxima da verdade real. Os princípios e regras de proteção ao trabalhador constituem-se parte estruturante da Carta Magna de 1988, pois a mesma demonstra que a valorização do trabalho é um dos aspectos mais relevantes na sociedade, uma vez que a larga maioria dos indivíduos desenvolvem atividades laborativas e a mesma constitui-se sua principal forma de subsistência (DELGADO,

2010). Desta forma, Costa (2011) elenca quatro princípios que orientam a interpretação e aplicação das relações e legislações trabalhistas, a saber:

1. *Princípio da proteção do trabalhador*: é um princípio geral do direito trabalhista, que visa privilegiar o trabalhador em caso de dúvida interpretativa da lei, além de garantir a aplicabilidade de norma mais favorável, na hipótese de haver várias normas sobre a mesma matéria e a aplicação de condição mais benéfica tendo em vista os direitos previamente adquiridos;

2. *Princípio da irrenunciabilidade de direitos*: a lei estabelece direitos irrenunciáveis por parte do empregado, impondo limite à autonomia do empregado em face de sua possível condição econômica menos favorável;

3. *Princípio da primazia da realidade*: em contenda judicial, a verdade real prevalece sobre a formal, ou seja, o juiz deve buscar o que ocorreu de fato independentemente do que estiver escrito ou registrado;

4. *Princípio da continuidade da relação de emprego*: devido à importância do emprego para a sociedade e à natureza alimentar do salário, este princípio visa manter o vínculo empregatício por tempo indeterminado.

Paralelamente, Vieira (2010) acrescenta outros princípios que são correntes na jurisprudência trabalhista, além dos já dispostos por Costa (2011), da seguinte forma:

1. *Princípio da irredutibilidade salarial*: o ressarcimento ao trabalhador por sua atividade laboral não pode ser reduzido ao bel prazer do empregador. Este não pode fazer descontos àqueles estabelecidos na legislação ou nos acordos e convenções coletivas;

2. *Princípio da responsabilidade solidária do empregador*: havendo diversas empresas distintas ou de ramos diversos que conglomeradas e subordinadas a uma única matriz, faz-se necessário adimplir as obrigações trabalhistas advindas das diversas relações;

3. *Princípio da nulidade da alteração contratual prejudicial ao empregado*: toda a alteração do contrato de trabalho sem a prévia aquiescência das partes ou que produza danos diretos ao empregado não produzirá efeitos jurídicos, sendo ato nulo para todos os fins;

4. *Princípio da razoabilidade*: o pacto laborativo deve ser razoável, isto é, não favorecer ou privar nenhuma das partes pactuantes (empregado e empregador);

5. *Princípio do conglobamento*: leva em conta a totalidade das disposições da norma trabalhista quando da sua aplicação, conservando as garantias e direitos fundamentais do empregado e do empregador, e na hipótese de possível prejuízo, o empregado estará resguardado do mesmo.

Martins (2009) enfatiza que a aplicabilidade das normas (legislação e princípios) que regem as relações trabalhistas é de grande importância, pois além de garantirem a dignidade do trabalhador, demonstram as conquistas alcançadas por estes ao longo da história das relações empregatícias.

2.2.3 Principais Normas Trabalhistas Brasileiras

A CLT, que junto a Constituição Federal é a lei máxima que regula as relações de trabalho no Brasil, perpassou por extenso processo de elaboração nos anos 30, e hoje compõe com outras tantas normas jurídicas, um arcabouço legal que garante direitos e estabelece deveres ao empregado e ao empregador (BRASIL, 2013).

Para Silva (2002) a legislação trabalhista brasileira, neste novo século, perpassa por mudanças que vêm possibilitar um diálogo mais equilibrado entre o trabalhador e o empregador. Nesta ótica, reitera o autor, a vasta quantidade de matéria legal que baseia este relacionamento garante o reconhecimento legal dos direitos e deveres das partes, ao tempo que pode causar dualidade de interpretações e entendimentos, fragilizando esta relação.

Giannotti (2007) destaca que legislação trabalhista iniciada nos anos de 1930 fora o resultado de mais de quarenta anos de lutas da classe operária brasileira. Assim, o autor elenca as principais normas que iniciaram neste culminando na CLT:

Quadro 6 - Principais normas trabalhistas e sociais (de 1930 a 1943)

Ano	Evento
1930	- Criação do Ministério dos Negócios do Trabalho, Indústria e Comércio.
1931	- Lei dos Dois Terços (nas fábricas só poderia haver 1/3 dos estrangeiros). - Lei nº 19.770: Lei da Sindicalização. - Regulamentação do trabalho de mulheres e menores.
1932	- Lei das Convenções Coletivas de Trabalho. - Criação das Juntas de Conciliação e Julgamento. - Jornada de Trabalho de 8 horas. - Descanso Semanal Remunerado.

	- Limitação do trabalho noturno de mulheres e crianças
1933	- Lei de férias (só para operários industriais)
1934	- Lei sobre acidentes de trabalho. - Direitos de Assistência e Previdência Social. - A nova Constituição incorpora a legislação social e sindical e garante o pluralismo sindical (CF1934).
1935	- Lei de Estabilidade no Emprego, para operários da indústria. - Lei de Indenização por Demissão, para a indústria e o comércio.
1939	- Volta a Lei da Unicidade Sindical. - Criação do Estatuto Padrão para os sindicatos. - Exigência do atestado ideológico para o trabalhador se empregar. - Regulamentação da Justiça do Trabalho.
1940	- Criação do Imposto Sindical. - Criação do Salário Mínimo. Lembremos: a Internacional Socialista já o tinha recomendado, desde o Congresso de Paris, em 1900. O Tratado de Versalhes o tinha recomendado, em 1919. Greves exigiram o salário mínimo, especialmente entre 1930 e 1932. Finalmente, este foi incluído na Constituição de 1934, embora fosse implantado apenas em 1940.
1943	- Em 1º de Maio, Vargas entrega a CLT aos trabalhadores.

Fonte: Giannotti (2007, 136 p.).

Costa (2011) divide a evolução da legislação trabalhista em três períodos importantes: o primeiro da época colonial à abolição da escravidão; o segundo da Independência à Revolução de 1930; e o terceiro da década de 30 aos dias atuais, com destaque para as normas que sucederam a CLT, a saber:

Quadro 7 - Principais normas trabalhistas e sociais (de 1943 a atualidade)

Ano	Evento
1946	- A Constituição de 1946 transformou a Justiça do Trabalho em Órgão do Poder Judiciário.
1946, 1964 e 1989	- Leis que regulavam o direito de greve.
1949	- Instituído o repouso semanal remunerado.
1962	- Sanção da Lei do 13º salário.
1966, 1989 e 1990	- Regulação do FGTS.
1972	- Normatização da profissão de empregado doméstico.
1973	- Sanção da Lei do Trabalho Rural.
1976	- Sanção da Lei do Plano de Alimentação do Trabalhador.
1985	- Sanção da Lei do Vale Transporte.
1988	- Promulgação da Constituição Federal de 1988.
1990	- Sanção da Lei do Seguro Desemprego.
1998	- Sanção da Lei dos Contratos Temporários de Trabalho.
2000	- Sanção da Lei da participação sobre lucros ou resultados da Empresa.
2003	- Sanção da Lei dos Descontos de Empréstimos em Folha de Pagamento.

2008	- Criação do Programa PROJOVEM (primeiro emprego).
2011	- Sanção da Lei que regulamenta o Aviso Prévio.
2011	- Sanção da Lei que estabelece políticas para a valorização do Salário Mínimo.

Fonte: adaptado de Costa (2011).

Assim, o sistema legislativo brasileiro, com todas as suas normas e regramentos, busca garantir que não haja distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual, considera como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, computa, na contagem de tempo de serviço, para efeito de indenização e estabilidade, os períodos em que o empregado estiver afastado do trabalho por motivo de acidente do trabalho, garante a equiparação salarial, sem distinção de sexo, para atividades iguais e/ou correlatas e garante a não distinção do trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego (BRASIL, 2013).

2.3 OS SINDICATOS E A DEFESA DOS DIREITOS TRABALHISTAS

Carrion (2013, p. 423) define sindicato como sendo “o agrupamento estável de membros de uma profissão, destinado a assegurar a defesa e representação da respectiva profissão para melhorar as condições de trabalho”. Assim, a luz desta definição e do referencial até então exposto, esta seção evidenciará a atuação sindical na defesa dos direitos sociais e políticos dos atores das relações de trabalho (empregado e empregador), apontando quais aspectos influenciam diretamente na manutenção desta relação.

2.3.1 O sindicalismo no Brasil

As primeiras organizações operárias surgiram no Brasil em meados do século XIX como sociedades beneficentes. Nestas organizações, os associados prestavam ajuda mútua nos casos de desemprego, despesas com funerais, doenças ou incapacidade plena para o trabalho. Ressalta-se que nesta época os operários

sofriam graves acidentes de trabalho que ocorriam devido à falta de regulamentação das condições básicas de higiene e de segurança nas fábricas. Apenas no início do século XX foi que se deu a formação efetiva dos sindicatos no país, fato este atrelado ao crescimento e diversificação de atividades nas cidades (MORAES, 2011).

Pinto (2007) afirma que o sindicalismo brasileiro adquire estágio embrionário com a aprovação do Decreto Federal nº 979, em 6 de janeiro de 1903, pelo então presidente Rodrigues Alves, referendado pelo ministro Lauro Müller, que dispunha sobre a possibilidade dos profissionais da agricultura e de indústrias rurais se organizarem em sindicatos para a defesa dos direitos e interesses da classe.

Martins (2007), por sua vez, aponta que as ligas operárias, organismos anteriores aos sindicatos, foram estruturados sob a influência dos trabalhadores estrangeiros que migravam para o país, ressaltando que somente após a fundação da Confederação Sindical Brasileira, em 1906, criada após o 1ª Congresso Operário Brasileiro, no Rio de Janeiro, o movimento sindical alcançara dimensão nacional. No ano seguinte, surge o primeiro sindicato urbano do país, regulado através do Decreto Federal nº 1.637/1907.

Após Revolução de 1930 e a criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, o governo Vargas editou o Decreto nº 19.770/1931, que baseou os aspectos corporativistas da organização sindical e estabeleceu distinção entre sindicato de empregados e de empregadores e, mesmo sendo desaprovado por vários segmentos da sociedade perdurou pelos 60 anos seguintes, sendo esta norma considerada a precursora da organização sindical que conhecemos. O texto permitia a organização sindical da classe trabalhadora, submetendo as disposições estatutárias destas organizações às preferências do Estado. Posteriormente, com a Promulgação da CF1934 e do Decreto nº 24.694/1934 foram estabelecidos, pela primeira vez, os princípios da liberdade e autonomia sindical, preconizando uma organização pluralista, que nunca foi exercida em sua totalidade, tendo em vista a opressão do Estado (LOGUERCIO, 2000).

Com o golpe de 1964, o processo desenvolvimentista do movimento sindical foi interrompido. Conforme previa disposição da CLT, à época, o governo do general Castelo Branco iniciou inúmeras intervenções e ataques às entidades sindicais, seus dirigentes e posteriormente à legislação sindical. Com o estabelecimento de regras que restringiam a ocupação dos espaços sindicais, o

governo passou a controlar o movimento sindical, sujeitando suas eleições à aprovação do Ministério do Trabalho e proibindo, na prática, as mobilizações, passeatas e greves da classe trabalhadora. Devido à altíssima inflação no período, o governo militar instituiu medidas que tinham como objetivo a contenção dos índices inflacionários e consequente arrocho salarial dos trabalhadores. Assim, as negociações salariais entre a classe patronal e os trabalhadores foram substituídas por decretos presidenciais que fixavam os índices dos aumentos. Desta política intervencionista surgiram inúmeros problemas sociais no país, em especial os altos índices de desemprego e rotatividade de mão de obra além da própria inatividade dos movimentos sindicais. Mesmo ante a repressão, os movimentos continuaram lutando por seus direitos e pelo retorno ao estado democrático de direito, sendo exemplos destas ações as revoltas dos operários de Contagem/MG e Osasco/SP e dos metalúrgicos do ABC Paulista (VILELA, 2012).

Em meados da década de setenta a ação sindical, mesmo reprimida pelo governo, questionava às imposições e restrições advindas da legislação vigente e das próprias ações do Estado, bem como às intervenções governamentais quanto às relações de trabalho. Emerge deste cenário o novo sindicalismo, que se estrutura na organização de base, no fomento da militância, nas reivindicações por autonomia sindical e reforma legislativa trabalhista. A partir desta nova dinâmica, os sindicatos perdem o estigma de órgão assistencialista social e passam a ocupar papel de representante dos trabalhadores, lutando por suas reivindicações e pela manutenção e cumprimento dos seus deveres e obrigações (FLORES-PEREIRA, GIESTA, 2005).

A partir de 1979 o sindicalismo toma novo fôlego com duas medidas importantes dispostas pelo Estado: a aprovação, pelo Congresso, de eleições diretas nos estados e da reforma política, que reinstituía o pluripartidarismo, e a sanção, pela Presidência, da Lei de Anistia. Mais tarde, em 1983, o Congresso derruba decreto-lei que instituía novo arrocho salarial e os movimentos sindicais criam o Departamento Intersindical de Assessoria Parlamentar – DIAP, que tinha como função a organização das reivindicações dos trabalhadores junto ao Congresso Nacional (QUEIROZ, 2012).

Santana (1999) afirma que desta mudança de paradigmas e o retorno do movimento sindical à cena nacional, com a reivindicação por abertura de espaços representativos da classe trabalhadora nos diversos segmentos sociais e

governamentais, fomentada pelo fim do bipartidarismo e o surgimento de partidos políticos ligados à classe operária, o sindicalismo inicia nova fase de sua história, ingressando mais pontualmente na esfera política.

A partir de 1983 eclode das ruas o clamor por eleições diretas e reforma geral do Estado brasileiro. O Movimento das “Diretas Já”, apoiado por vários segmentos políticos, da sociedade civil organizada e por grupos que lutavam pela redemocratização do país, inclusive os sindicatos, foi o estopim para significativas mudanças no Brasil. Mesmo frustrada com a rejeição da PEC que previa eleições presidenciais diretas em 1985, as manifestações pressionaram o Colégio Eleitoral a escolher o candidato da chapa de oposição do governo, Tancredo Neves, que mesmo não assumindo o cargo por sua doença e posterior falecimento, culminou no fim do regime militar brasileiro, das eleições indiretas e na total redemocratização do país (REIS, 2010).

Finalmente, com a aprovação da Constituição de 1988 e as eleições presidenciais diretas de 1989, que consolidaram a redemocratização no Brasil, os sindicatos iniciam nova fase de atuação. Agora, com a nova Carta, os sindicatos passam a atuar mais livremente, sem o controle militarista do Ministério do Trabalho, com estatutos próprios e com a abertura aos servidores públicos de sindicalizarem-se. A escala grevista, intensa no fim do regime militar, agora é reduzida e torna-se pontual: não para a instituição de novos direitos, mas pela manutenção e cumprimento daqueles já previstos em lei. Todavia, a manutenção da unidade sindical, o monopólio do poder de representação, o imposto sindical e o poder normativo da Justiça do Trabalho são indicativos de que a luta por total independência de atuação e defesa dos seus interesses ainda existe, tornando-se principal linha de reivindicação desde então (MATTOS, 2003).

2.3.2 A atuação sindical na defesa dos direitos do trabalho

Martinho e Santana (2003) afirmam que mesmo ante os avanços conquistados pela classe trabalhadora com a redemocratização do sistema político e com o desenvolvimento organizacional e mobilizatório dos trabalhadores em escala, a estrutura de controle sobre os sindicatos permaneceu intacta e, mesmo havendo uma deposição de práticas por parte dos movimentos de trabalhadores, o

sindicalismo lida com um sistema regulatório corporativista e que, em inúmeras situações, entrava o trabalho de defesa dos direitos do trabalho.

Kalil (2012) destaca que a CF1988 coloca como atribuição dos sindicatos a defesa de direitos e interesses coletivos ou individuais de determinada categoria, tanto em questões judiciais como em questões administrativas (art. 8º, III) e a participação nas negociações coletivas de trabalho (art. 8º, VI). Por sua vez, continua o autor, a CLT dispõe que cabe aos sindicatos: representar, judicial e administrativamente, os interesses coletivos ou/e individuais de determinada categoria; celebrar acordos e convenções coletivas; eleger seus representantes; colaborar com o Estado, como órgão técnico e consultivo, em temas correlatos e dispor sobre as contribuições de seus participantes/associados.

Ainda, além do exposto por Kalil (2012) e Martinho e Santana (2003), Queiroz (2013) afirma que o sindicalismo, por ser fenômeno multifacetado, atua junto ao trabalhador na dimensão social, por sua característica associativista e de solidarismo; econômica, pois estabelece relações permanentes e dinâmicas na linha economicista, a fim de garantir condições na esfera macro (poder de compra e combate a inflação) e plano micro (relativo a salários, condições de trabalho, greve, acordos); políticas, por constantemente lutar junto aos poderes constituídos pela manutenção e criação de direitos e vantagens nas relações de trabalho e; jurídicas, por compor o ordenamento jurídico nacional, celebrando acordos e convenções com força de lei e atuando na tutela e representatividade do trabalhador.

Na busca pela defesa dos direitos e interesses imediatos e mediatos, e pelas necessidades constantes de grupos profissionais, os homens sempre buscaram se agrupar (BORTOLOTTI, 2001). Assim, conforme abordado por Hinz (2007) historicamente, o modelo sindical brasileiro emerge inicialmente por parte do Estado, e adiante com o corporativismo e a definição de ações que convergissem para a defesa dos interesses nacionais. Nesta realidade, continua o autor, surgem os sindicatos patronais que, juntamente com a representação profissional (sindicato dos empregados) negociará as condições e benefícios de trabalho para cada classe laboral. Pochmann (1998) destaca que as diversas associações que atuam na defesa dos direitos patronais contribuem tanto para a manutenção dos regimes democráticos quanto para a sustentação das bases de uma economia de mercado.

Ao longo dos anos, o aparecimento e fortalecimento dos sindicatos patronais no Brasil foi fator importantíssimo para a manutenção de um compromisso

nacional em torno do projeto de crescimento e industrialização que perpassamos, entretanto, estas instituições se comprometeram com ações que enrijeceram seu funcionamento e dificultaram a estrutura representativa de interesses, abrindo espaço para o surgimento de outros organismos de defesa dos direitos corporativos, mas flexíveis e abertos à representatividade (POCHMANN, 1998), ademais, com a redução dos conflitos de interesse entre patrão e empregado, os sindicatos patronais começaram a atuar em outras ações, também precípuas à sua atividade, como a proteção do empreendedor, criação de espaços de negociação empresarial, apoio a consultoria tributária, cursos de reciclagem e capacitação (GONÇALVES, 2012).

A estrutura sindical patronal é subsidiada, principalmente, pelo pagamento, por parte das empresas associadas, da contribuição sindical. Prevista no art. 8º da CF1988 e no art. 578 (e seguintes) da CLT, atualmente são inúmeros os questionamentos quanto à obrigatoriedade do seu pagamento e acerca da atualização da tabela de valores praticados (LOPEZ, 2012). Nestes aspectos, Gonçalves (2012) aponta o questionamento acerca da cobrança da contribuição sindical para as empresas que não possuem empregados e que, em virtude de ajustes fiscais e do planejamento tributário, foram constituídas legalmente de maneira simplificada e assim, partindo de entendimento posterior, estão isentas desta obrigação.

Ante toda esta realidade, Kokol (2010) assegura que as atividades laborais devem inserir-se na perspectiva global, no sentido de estarem conscientes do dinamismo da sociedade contemporânea mundial e de seus desafios, e nisto, os sindicatos necessitam reafirmar seu papel histórico e se conscientizarem de sua responsabilidade política, reafirmando assim sua posição de atores sociais na defesa dos direitos e deveres no trabalho.

2.4 PROPOSTAS QUE BUSCAM A REDUÇÃO DOS IMPACTOS DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA

O presente estudo propõe-se evidenciar a literatura científica a fim de analisar os caminhos apontados para diminuir a influência negativa da legislação trabalhista brasileira sobre as organizações privadas.

Chiavenato (2008) assinala há ocorrência de inúmeras divergências entre a atuação dos agentes do mercado de trabalho com a legislação trabalhista

brasileira, que ocorre haja vista às restrições calcadas pela norma legal. O autor destaca que, ao tempo que forças sociais e políticas buscam ampliar estas restrições e enrijecê-las cada vez mais, outras buscam abrandar as atuais imposições, com o intuito de possibilitar prosperidade à sociedade através do crescimento das organizações privadas. No meio desta disputa, continua, a legislação trabalhista recebe diversas críticas das organizações que alegam um impedimento na geração de empregos e pela mesma sobrecarregar demasiadamente os seus custos. Penna (2010) afirma que o crescimento sustentável do país depende da atuação das empresas privadas, contudo, o atual modelo trabalhista emperra-o. Para o autor, a linha mais problemática da atual legislação do trabalho é a de não haver distinção entre o mau e o bom empregador, causando evidentes prejuízos financeiros, gerenciais e na atuação social responsável das organizações.

Ongaratto (2010) destaca que o ordenamento jurídico trabalhista iniciado na década de 1940, mesmo sendo marco histórico legislativo, tornou-se obsoleto, surgindo assim à necessidade de modernizá-lo para atender o ambiente altamente turbulento, onde as transformações acontecem de maneira cada vez mais rápida, possibilitando que a legislação atue de maneira a minimizar as dificuldades causadas pelas mudanças econômicas, políticas e culturais vivenciadas na atualidade. Outrossim, destaca Schwarz (2012), a legislação deve garantir o não retrocesso social dos agentes do trabalho, reconhecendo que o trabalho não é mercadoria de barganha e o trabalhador, ser humano, não pode abdicar da sua dignidade.

Para que isso ocorra, afirma Mota (2013), faz-se necessário uma reforma urgente na legislação trabalhista e suas correlações, tendo em vista que no momento de sua concepção, a legislação do trabalho foi rigidamente estruturada, reflexo do momento histórico vivido à época, e não acompanhou a evolução política, econômica e social do país após todos estes anos. Desta realidade, surgem inúmeros reflexos: em pesquisa realizada pela Deloitte Brasil (2012), a legislação trabalhista aparece como segundo desafio para 30% das empresas brasileiras. A mesma pesquisa apontou que as obrigações trabalhistas compõem a planilha de gastos das empresas, na seguinte proporção: 37% fora a média de gastos em folha de pagamento dedicado a encargos trabalhistas (excluindo benefícios), 11,1% foi à participação dos gastos com benefícios sobre a folha de pagamento e 4,7% foi à

média dos gastos com demissões sobre a folha de pagamento. Assim, conclui a pesquisa, as empresas têm dificuldades para assimilar os ônus necessários a mantê-las na formalidade e garantir, para seus colaboradores, os direitos inerentes à contratação com carteira assinada, tendo em vista a obrigatoriedade legal pertinente.

Da dificuldade apresentada pela pesquisa, temos o afirmado por Fernandes Júnior (2004) que aponta como realidade crescente no país a atuação dos trabalhadores informais que, para escaparem das armadilhas burocráticas e das obrigações trabalhistas e tributárias, atuam no mercado competindo plenamente com as empresas e organizações formais.

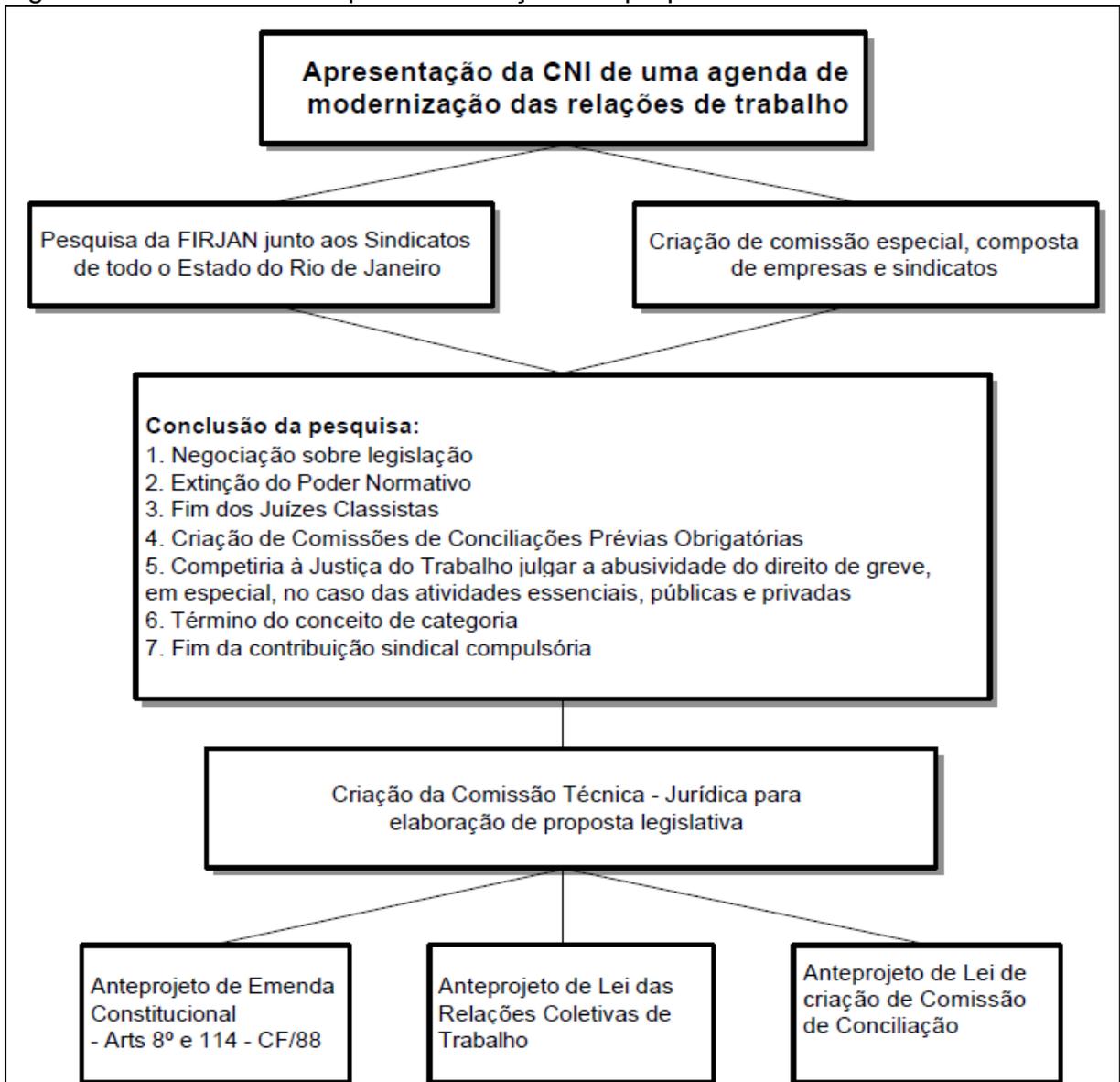
Infelizmente, o impacto causado pela legislação trabalhista estimula diversas empresas a burlar a Norma, com práticas não previstas legalmente. Uma das formas consiste na mobilidade e variação da carga horária do funcionário, que é utilizado como instrumento de redução de despesas de contratação de novos profissionais, quando sua escala de trabalho é variável, tendo este que atuar em diversos turnos e horários diferentes a fim de atender uma necessidade específica da empresa. Outros dois problemas é que existem casos o empregado não cumpre às 11 horas de descanso entre o período trabalhado e o subsequente, e pelo fato de que funcionários nestas condições, por perceberem salário calculado em horas de trabalho, acabam recebendo vencimentos mensais menores que o mínimo, nos meses de pouco movimento, desrespeitando assim as normas legais pertinentes (SOUZA, 2013). Para Silva (2013), outro impacto fruto da burocratização imposta pela lei trabalhista está na salva guarda dos direitos do empregado, amplamente explicitados no texto legal e que, paradoxalmente, dificulta a geração de novos empregos.

Assim, a seção que se inicia apresentará quais propostas já foram formuladas para rever as disposições legais trabalhistas atuais e possibilitar uma redução dos impactos sobre as diversas organizações privadas brasileiras. As propostas ora analisadas foram formuladas e atualmente defendidas pela Federação das Indústrias do Estado do Rio de Janeiro – FIRJAN, pela Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho – ANAMATRA, pela Central Única dos Trabalhadores - CUT e pela Confederação Nacional da Indústria – CNI, ambas as entidades em pleno funcionamento e com reconhecida atuação frente à defesa dos direitos laborais e coletivos no país.

2.4.1 Proposta da FIRJAN

No ano de 1999 a Federação das Indústrias do Estado do Rio de Janeiro – FIRJAN, motivada pela Agenda de Modernização das Relações de Trabalho publicada em 1995 pela CNI, iniciou uma ampla pesquisa com suas bases, dos quais 48 sindicatos e 121 empresas, a fim de elaborar propostas de atualização das relações de trabalho, com uma profunda modernização da legislação correlata e demais aspectos vigentes até então. Este levantamento resultou no estabelecimento de diretrizes consolidadas, finalizadas e divulgadas no ano de 2001, sendo que seu processo de elaboração fora e estruturado da seguinte forma:

Figura 1 – Procedimentos para elaboração das propostas da FIRJAN



Fonte: FIRJAN (2001)

Tendo concluído a pesquisa, a Presidência da FIRJAN instituiu Comissão Técnico-Jurista para viabilizar as diretrizes apresentadas, transformando-as em propostas legislativas.

Após avaliação das proposições, a comissão buscou estruturar um modelo completo e orgânico que regulasse as relações trabalhistas de forma isonômica; preservasse os direitos sociais para os trabalhadores não sindicalizados (não filiados) e explicitasse quais direitos não serão objeto de negociação coletiva; que seja instrumento único, evitando regulamentarismo esparso e reduzindo os privilégios e manobras legais; que estatua normas dispositivas flexíveis, facilitando os acordos extralegais, quando de não concordância com o texto jurídico e; que estabeleça uma separação entre as relações de trabalho individuais e coletivas, explicitando as similaridades de cada relação e não sobrepondo os direitos já estabelecidos.

Para implantar as reformas, a Comissão entendeu necessário elaborar um Anteprojeto de Emenda Constitucional para modificar a redação dos arts. 8º e 114 da CF1988, revendo assim a estrutura sindical brasileira, e dois Anteprojeto de Lei: o primeiro, baseado na proposta de PEC, que dispusesse acerca das relações coletivas de trabalho, organização sindical, negociação coletiva, direito de greve e revogue disposições da CLT, unificando assim o regulamento da matéria, e o segundo, para prever a criação das Comissões de Conciliação, que atuariam extrajudicialmente na tentativa da resolução de conflitos trabalhistas e que antecedessem o ajuizamento de reclamação. Ademais, a referida Comissão entendeu desnecessário modificar o texto do art. 7º da Carta Magna e destacou que além da revisão proposta faz-se necessário exigir do Congresso Nacional a ratificação da Convenção nº 87 da OIT.

Para a viabilização da PEC e da primeira proposta de PL, a FIRJAN iniciou processo de articulação junto aos Congressistas, a fim de obter apoio e concordância quanto ao mérito das proposições. Acerca da segunda proposta de PL, a mesma alcançou objetivo com a sanção da Lei Federal nº 9.958, de 12 de janeiro de 2000, não sendo assim objeto de proposição da entidade.

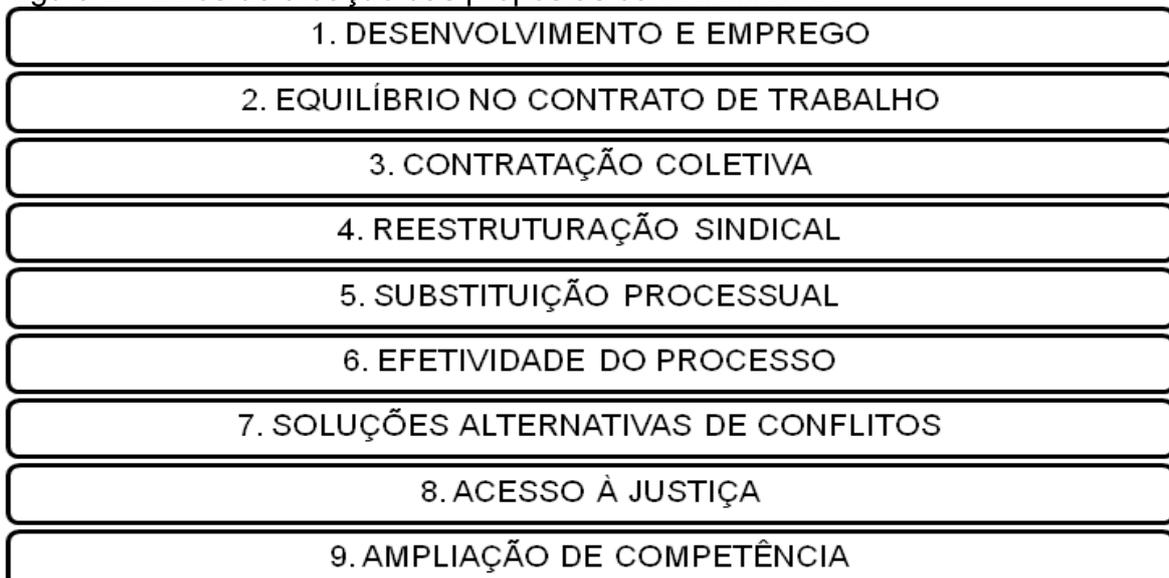
2.4.2 Proposta da ANAMATRA

Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho – ANAMATRA, entidade que reúne os juízes do trabalho do país, iniciou no ano de 1994, no V Congresso Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (V CONAMAT, em Porto Alegre), uma série de discussões sobre a reforma da legislação trabalhista brasileira.

A Entidade incumbiu às 24 AMATRAS (associações regionais dos magistrados) que debatessem e elaborassem propostas, de forma a atender as necessidades e desafios encontrados localmente acerca da regra trabalhista. Assim, no ano de 2005, decorridos 9 anos do início da discussão, a Associação concluiu e, tendo compilado as mais diversas sugestões apresentadas, constitui as proposições que sugerem modificações no conjunto de regras que regulam as relações de trabalho no Brasil, e as apresentou aos legisladores e poderes constituídos do Estado bem como aos diversos fóruns de reforma e revisão da legislação trabalhista, buscando auxiliar no debate desta temática.

Por sua ligação com os membros do Judiciário, as propostas da Associação reveem também a forma de atuação da Justiça do Trabalho na resolução dos processos trabalhistas e quanto à facilitação do acesso à justiça por parte dos envolvidos nas mais diversas atividades trabalhistas. Estando organizadas em nove eixos, as propostas sugerem modificações quanto aos seguintes temas:

Figura 2 - Eixos de atuação das propostas da ANAMATRA



Fonte: do Autor (2014)

Conforme afirma em sua Agenda Político-Institucional para o ano de 2012, a ANAMATRA atua na luta dos direitos e busca colaborar com a construção de um Poder Judiciário mais ágil, acessível, eficaz e comprometido com a defesa dos direitos sociais e trabalhistas (ANAMATRA, 2012). Desta forma, elencou propostas que garantam uma desburocratização do regramento legal trabalhista, facilitando as relações laborais, e que beneficie empregados, empregadores, entidades classistas e à justiça do trabalho, ao modernizar a legislação e auxiliar na resolução de conflitos.

Como figura atuante na defesa, promoção e proposição de ações e projetos de cunho social, a Associação apresenta aos principais formuladores e articuladores das políticas públicas no Brasil, a visão e a colaboração dos magistrados do trabalho sobre os componentes sociais fundamentais vinculados à luta trabalhista, e que na percepção de seus membros, devam ser revistos por dificultar as atividades e relações de trabalho.

2.4.3 Proposta da CUT

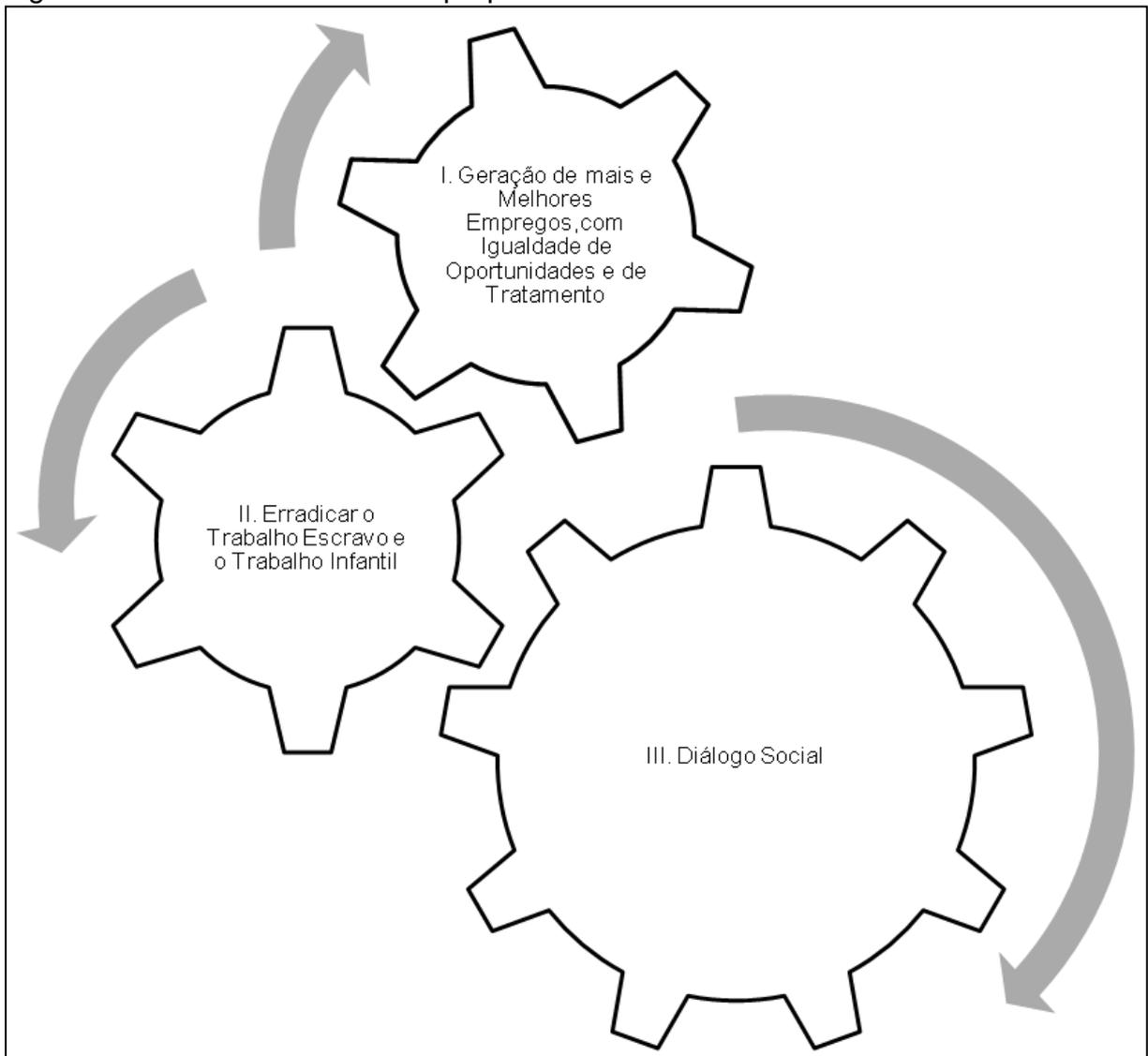
Historicamente, a Central Única dos Trabalhadores – CUT, sempre atuou por mais e melhores empregos, de forma a garantir dignidade e qualidade de vida à classe trabalhadora do país (CUT, 2012).

No ano de 2012 a Entidade lançou a cartilha intitulada *Trabalho Decente na estratégia da CUT*, que busca orientar a classe laboral acerca de seus direitos e inculcar na mesma o espírito de luta por mudanças nas regras e normas que regem as relações de trabalho, abordando debates referentes a direitos, emprego, proteção social e diálogo social. Ela serviu como subsídio aos militantes da CUT que se preparavam, nas instâncias regionais da instituição, para a 1ª Conferência Nacional do Trabalho Decente, que aconteceu em maio de 2012, e que buscou discutir com as bases da Central acerca da oportunidade de ampliação de direitos e de mudanças que democratizem as relações de trabalho no Brasil (CUT, 2011). Outrossim, mesmo com o insucesso da Conferência, as propostas defendidas no subsídio permanecem como bandeira de luta da instituição (SAKAMOTO, 2012).

Abstrai-se deste documento uma série de propostas defendidas pela entidade e que, estando organizadas em três diretrizes básicas que se subdividem

em áreas de atuação, elencam uma série de mudanças no atual regramento das relações de trabalho e propõem a criação de novas normas, para garantir os direitos e a igualdade de condições a todos os atores do trabalho. Estas propostas estão estruturadas com o seguinte foco:

Figura 3 - Diretrizes básicas das propostas da CUT



Fonte: do Autor (2014)

Percebe-se que diretrizes ora defendidas buscam fortalecer a atuação da classe trabalhadora, através da formalização de propostas que possibilitem políticas qualificadas e uniformes e que dignifiquem o trabalho dos empregados, que combatam as formas de opressão, degradação e desqualificação do trabalho e que permitam a participação democrática junto a sociedade, na defesa dos direitos, formulação de propostas e controle da atuação estatal nos diversos segmentos.

2.4.4 Proposta da CNI

A Confederação Nacional da Indústria – CNI elaborou, partindo das reconhecidas dificuldades enfrentadas pelo sistema trabalhista brasileiro acerca dos desafios para manter o crescimento econômico e sua transformação social, bem como àqueles calcados pelo regime legalista rígido e com pouca abertura para negociação e que não atende às necessidades da sociedade brasileira contemporânea, um conjunto de propostas para a modernização trabalhista, selecionando 101 problemas que podem se refletir em custos, burocracia, insegurança jurídica, restrições à produtividade, assim como em dificuldades para os trabalhadores e para o próprio Estado.

Tendo mapeado e analisado estes pontos negativos, foram construídas 101 propostas de solução, avaliados os ganhos e definidas as medidas necessárias para sua implementação. Com o intuito de trazer à sociedade, às empresas e aos atores políticos e institucionais um conjunto de informações que permita um melhor conhecimento da realidade e de suas possibilidades de aperfeiçoamento, buscou-se elaborar propostas equilibradas e exequíveis, pretendendo-se preservar a discussão sobre a proteção e os direitos dos empregados e empregadores, considerando que as propostas inserem-se como instrumento de diálogo construtivo e transparente, capaz de gerar consensos e ações cruciais ao avanço necessário, beneficiando a todos.

Desta forma, o documento *101 Propostas para a Modernização Trabalhista* fora apresentado ao Executivo federal propondo a substituição do atual legislado sobre o negociado trabalhista, a revogação de súmulas do Tribunal Superior do Trabalho favorável aos trabalhadores e sugere a flexibilização ou redução de direitos trabalhistas, com proposta de alteração na constituição e na legislação infraconstitucional, notadamente na CLT (DIAP, 2012).

As proposições foram construídas com base em linhas de atuação, sendo: a valorização dos processos de negociação entre empregado e empregador; o estabelecimento de regras claras, seguras e justas para todos os envolvidos no trabalho; soluções para o aumento da produtividade, através de ações de fomento; ações que visam reduzir os riscos associados às contratações, transferindo estes encargos à seguridade social; desonerar o trabalho formal, reduzindo a informalidade e aumentando a lucratividade das empresas; redução da burocracia e

das irracionalidades dos processos e regras; afastar entraves na concessão de benefícios aos trabalhadores; ações que estimulam políticas públicas pró-empregos e; ações que facilitem a atuação laboral.

Das peculiaridades que envolvem o documento, destacam-se o seu intuito corporativista, partindo da identificação de situações que poderiam ser mais bem equacionadas no ponto de vista empresarial; a preocupação do autor quanto à análise custo-benefício das proposições, relacionando os ganhos esperados com as mudanças e as medidas necessárias à sua implementação; a diversidade de temas debatidos e a multidisciplinaridade de profissionais que atuaram na construção das propostas, com uma abordagem variada e em diferentes graus de complexidade, envolvendo questões patronais e empregatícias relativas à negociação, contratos, jornadas, benefícios, obrigações acessórias, qualificação, saúde e segurança do trabalho, seguridade social, inspeção do trabalho, Justiça do Trabalho, inclusão social e produtiva e processos burocráticos, entre outros; e por fim, o papel de fomentador do diálogo entre os diversos atores institucionais envolvidos nas relações de trabalho no Brasil, com o intuito de enriquecer o debate e possibilitar melhorias no regramento trabalhista vigente (CNI, 2012).

3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A busca pelo conhecimento e compreensão da realidade perpassa por concepções teóricas e pelo conjunto de técnicas definidas pelo ente realizador da pesquisa, a fim de alcançar respostas ao questionamento preposto. Desta forma, definir procedimento metodológico que permita ao pesquisador analisar a linha de pensamento e a aplicação prática da matéria em estudo constitui-se como instrumento pleno que garantirá a análise do assunto e o posterior questionamento e readequação da ideia, alimentará a atividade de ensino, possibilitando uma atualização das concepções frente à realidade e possibilitará uma contraposição da teoria à prática (MINAYO, 1994).

Assim, considerando a existência de diferentes modos de compreender a realidade, além das diversas posições teóricas e analíticas sobre determinado objeto, com dinamismo e postura distintos, a metodologia apresenta-se como instrumento balizador para o encaminhamento da pesquisa, demonstrando as ações pretendidas pelo pesquisador para o cumprimento de suas metas (LIMA, MIOTO, 2007).

Haja vista a contraposição de ideias e não havendo necessidade primeira de consenso de opiniões, ao pesquisador é possibilitado escolher teóricas bem como posicionar-se frente a uma linha de pensamento, frutificando no aprofundamento do seu conhecimento e saber. Desta forma, os caminhos metodológicos pré-definidos devem comprometer-se ao projeto, facilitando na busca de conteúdo e informações que embasem e consolidem o instrumento de estudo e pesquisa pretendido (TOZONI-REIS, 2010).

3.1 DELINEAMENTO DA PESQUISA

Segundo Demo (2000, p. 20), “pesquisa é entendida tanto como procedimento de fabricação do conhecimento, quanto como procedimento de aprendizagem (princípio científico e educativo), sendo parte integrante de todo processo reconstrutivo de conhecimento”. Desta forma, conclui-se que a pesquisa busca corroborar com uma linha de pensamento, possibilitando avanços a um conhecimento já estabelecido.

Considerando a conceituação defendida por Vergara (2010), o presente estudo adotou os seguintes critérios de pesquisa:

Quanto aos fins, a pesquisa define-se em:

a) Exploratória. A pesquisa foi classificada como exploratória por ter como objetivo principal o de investigar e compreender, a partir do referencial teórico já existente, informações correlatas à temática. Este tipo de pesquisa tem como objetivo principal a formulação de questões para análise ou problema para discussão, aumentando assim a familiaridade do pesquisador com o fenômeno possibilitando a realização de pesquisa mais precisa quanto à clarificação dos conceitos (LAKATOS e MARCONI, 2003);

b) Descritiva. Ainda, a pesquisa classifica-se como descritiva, pois, tendo realizado a pesquisa exploratória, sequencialmente o presente estudo descreveu características do fenômeno relativo às dificuldades impostas pela norma trabalhista à gestão das empresas privadas. Este enquadramento deu-se através do proposto por Vergara (2010) que destaca que ao tempo que ela descreve o fenômeno, a mesma não tem o compromisso principal de explicar os fenômenos que descreve, embora baseie tal explicação.

Quanto aos meios, a **pesquisa** classifica-se como:

c) Bibliográfica. Por utilizar-se do referencial teórico bibliográfico disponível nos bancos de dados, físicos e digitais (dos quais: *Scielo*, *Periódicos da UFSC*, *Âmbito Jurídico*), e por buscar explicar a problemática à luz de referências teóricas publicadas em livros, artigos, teses e dissertações, a pesquisa classificou-se como bibliográfica. Cervo, Bervian e Silva (2007) afirmam que a pesquisa bibliográfica possibilita ao pesquisador explicar o problema que analisa a partir de referências teóricas já publicadas e constituídas.

d) Documental: Por fim, a presente pesquisa classificou-se como documental por ter analisado diferentes propostas já constituídas, de diversos órgãos representativos da sociedade civil, que propõem modificações para a redução da influência da legislação trabalhista sobre a gestão das empresas privadas. Foram analisadas as propostas da *CNI*, *ANAMATRA*, *IPEA*, *FIRJAN*, *CUT* e *DIAP*, bem como coletado informações legislativas vigentes disponíveis no banco de dados do *Portal da Legislação do Poder Executivo Federal do Brasil (Portal Planalto)*. Vergara (2010) salienta que a classificação documental ocorre quando da utilização de dados

e informações constantes em documentos já existentes e conservados por outros autores, como fora procedido nesta pesquisa.

A pesquisa do presente instrumento de estudo adotou estas definições e classificações tendo em vista a correlatividade entre a proposta do estudo e a delineamento teórico supramencionado.

3.2 PLANO DE COLETA E ANÁLISE DOS DADOS

À luz do delineamento, a pesquisa foi realizada tendo-se definido sua linha de análise: avaliar propostas que apresentassem proposições de alteração da legislação trabalhista brasileira na visão do empregador (empresas) e do empregado (trabalhador) a fim de criar paralelo entre as mesmas.

Posteriormente, além de analisar propostas nestas duas percepções, buscaram-se documentos que apresentassem ações na visão de órgãos ligados estritamente ao trabalho, dos quais os sindicatos e a justiça do trabalho, para suplementar e correlacionar àqueles primeiramente analisados.

Estes encaminhamentos foram definidos tendo em vista que, mesmo objetivando reduzir os impactos na gestão das empresas privadas, beneficiando diretamente o empregador, sabe-se que além de atingir a esfera gerencial estes impactos também afetam os empregados, os sindicatos e a justiça do trabalho, especificadamente em cada uma de suas atribuições. Também, pela necessidade primeira de apresentar-se resultado isonômico a ambos os interessados, fora delineado a pesquisa nestes moldes.

Inicialmente a coleta de dados deu-se mediante **busca dirigida ao tema**, nos bancos de dados digitais a fim de localizar as informações necessárias para atingir as definições. Desta ação, fora encontrado informações junto a CNI, Fecomércio/SP, ANAMATRA, CUT e FIRJAN.

Na sequência, o pesquisador contatou com o Tribunal Superior do Trabalho, com a Federação das Indústrias do Estado de São Paulo (FIESP), com a Câmara de Relações Trabalhistas da FIESC, com o Conselho do Trabalho da FIERGS e com o Conselho Empresarial de Política Social e Trabalhista da FIRJAN, por mensagem eletrônica (*e-Mail*), que solicitava informação referente à existência de propostas de alteração da legislação trabalhista brasileira que diminuiriam o impacto da mesma sobre a gestão empresarial. Destes, apenas a Câmara de

Relações Trabalhistas da FIESC retornou, indicando a mesma proposta encontrada com CNI e que o pesquisador já selecionara anteriormente.

Tendo levantado as informações, fixou-se que para esta pesquisa seriam analisadas as propostas da FIRJAN (2001), ANAMATRA (2005), CUT (2012) e CNI (2012), devido às 14 áreas de influência abrangidas nas proposições, sendo elas: *negociação coletiva, contrato de trabalho, jornada de trabalho, benefícios, qualificação profissional e laborativa, saúde e segurança no trabalho e seguridade social, solução de conflitos, justiça e processos do trabalho, inclusão social e produtiva, reestruturação sindical e representatividade profissional, direitos fundamentais, terceirização, modernização, inovação e desenvolvimento tecnológico e custos/finanças.* (Quadro 8 e Quadro 11).

Quadro 8 - Definição das propostas para análise

Proposta/Órgão	Análise de Discurso
FIRJAN (2001)	Por ser a <u>proposta mais antiga</u> e por propor ações relativas à <u>atuação sindical</u> .
ANAMATRA (2005)	Por propor ações relativas à <u>atuação dos órgãos da justiça do trabalho</u> .
CUT (2012)	Por propor ações relativas à <u>atuação da classe trabalhadora (empregados)</u> .
CNI (2012)	Por propor ações relativas à <u>atuação da classe patronal (empresas)</u> .

Fonte: do Autor (2014).

Os procedimentos de pesquisa ou observação não estruturada, ou assistemática, com direcionamento ao tema, consistem na coleta de informações e registro de fatos da realidade sem a utilização de métodos técnicos especiais ou com perguntas diretas. Este método é recomendável quando há poucos conhecimentos sobre o problema estudado (RAMPAZZO, 2005). Assim, a utilização deste método vai de encontro ao exposto por Vergara (2010) relativo à coleta literária, que direta ou indiretamente, trate do assunto abordado (por exemplo: coleta de informações em livros, artigos, anais de congresso, teses, dissertações, jornais e na internet).

Para Vieira e Zouain (2005) o tratamento de dados através de método qualitativo possibilita analisar as diversas realidades e inferências obtidas de determinada informação, provocando questionamentos acerca de sua interação com a realidade, e fugir da perspectiva unicamente numérica e limitada, obtida através da

análise quantitativa de dados. Gerhardt e Silveira (2009) por sua vez, afirmam que a interpretação de material por meio qualitativo possui duas possibilidades teóricas e práticas de averiguação, sendo a análise de conteúdo e análise de discurso. Comparativamente, os dois formatos se correlacionam da seguinte forma:

Quadro 9 - Comparação entre a análise de conteúdo e análise de discurso

Análise de Conteúdo	Análise de Discurso
A interpretação da análise de conteúdo poderá ser tanto quantitativa quanto qualitativa.	A interpretação poderá ser somente qualitativa.
Trabalha com o conteúdo, espera compreender o pensamento do sujeito através do conteúdo expresso no texto.	Trabalha com o sentido (que o sujeito manifesta em seu discurso), e não com o conteúdo.
Supõe a transparência da linguagem.	Supõe que a linguagem não é transparente, mas opaca.
Visa no texto justamente uma série de significações que o codificador detecta por meio de indicadores que a ele estão ligados.	O analista fará uma leitura do texto enfocando a posição discursiva do sujeito, legitimada socialmente pela união social, da história com a ideologia, que produz sentidos.

Fonte: GERHARDT e SILVEIRA (2009, p. 86).

Assim, a luz das definições propostas por Vieira e Zouain (2005) e Gerhardt e Silveira (2009), utilizou-se da abordagem **qualitativa** das informações, através da análise de conteúdo, daqueles previstos e explicitados no texto da Carta Magma de 1988 e da CLT e, posteriormente, análise de discurso quando da definição das propostas objeto da pesquisa, principalmente por suas áreas de influência dentro das empresas e que influenciam de forma negativa a gestão das mesmas.

3.3 SÍNTESE DOS PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Assim estão sintetizados os procedimentos metodológicos desta pesquisa:

Quadro 10 - Síntese dos procedimentos metodológicos

Objetivo	Tipo de Pesquisa quanto aos fins	Meios de Investigação	Técnica de coleta de dados	Procedimentos de coleta de dados	Técnica de análise dos dados
Analisar as ações propostas pela literatura para a redução da influência negativa da legislação trabalhista brasileira sobre a gestão das empresas privadas.	Exploratória e Descritiva	Bibliográfica e Documental	Análise de Conteúdo e Análise de Discurso	Busca dirigida ao tema; Análise e interpretação dos resultados; Conclusões e inferências	Qualitativa

Fonte: do Autor (2013)

4. ANÁLISE DAS PROPOSTAS

O presente estudo buscou analisar as ações propostas pela literatura para a redução da influência negativa da legislação trabalhista brasileira sobre a gestão das empresas privadas. Neste sentido, o capítulo que se inicia propõe-se a atender este objetivo ao analisar as ações propostas pela FIRJAN, ANAMATRA, CUT e CNI que buscam, a partir das realidades que se inserem e da parcela social que representam, propor ações que facilitem as relações trabalhistas, beneficiando seus públicos. Assim, abstrai-se das quatro propostas analisadas os seguintes aspectos (Quadro 11)

Quadro 11 - Resumo das propostas analisadas

Proposta da FIRJAN	Proposta da ANAMATRA	Proposta da CUT	Proposta da CNI
A mais antiga das propostas. Propõe mudanças em três grandes áreas: negociação coletiva, justiça do trabalho e sindicatos. De ambas as propostas analisadas torna-se a mais consistente, pois já apresenta PEC e PL no seu documento, bem como justificativa legislativa para os mesmos.	Também propõe mudanças em três grandes áreas: relações de trabalho, reforma sindical e justiça do trabalho. Deste último, apresenta reformas na tramitação e simplificação de processos, criação de varas de trabalho e ampliação das atribuições de seus Órgãos.	Proposta mais abrangente de todas as avaliadas. Propõe mudanças que perpassam a vida funcional e atividade laboral direta do trabalhador bem como sua formação, a modernização das condições de trabalho e instrumentalização dos aspectos tecnológicos e de preservação ambiental, finalizando com ações de cunho social referente ao trabalho escravo e infantil e ao diálogo social entre os diversos grupos.	Texto multidisciplinar, com ações propostas em diversas áreas. Possui algumas peculiaridades não apresentadas nas demais propostas: analisa jurídica e financeiramente suas proposições, apresentando as consequências do problema e as formas de resolvê-lo, bem como as possíveis implicações. Não apresenta proposta de texto legislativo, mas indica a medida legal necessária para aplicação das mudanças.

Fonte: do Autor (2014).

Analisando as proposições, torna-se nítido que cada uma delas almeja beneficiar diferentes públicos, dispondo de ações pontuais a estes: da FIRJAN

percebe-se ações mais direcionadas a atuação sindical, com a propositura de PEC modificativa dos arts. 8º e 114 da Carta Magna (que discorrem sobre o assunto), além da proposta de Projeto de Lei que regula as relações coletivas de trabalho, defendidas e fomentadas pelas diversas associações sindicais; da ANAMATRA distingue-se temas mais ligados ao âmbito jurídico das relações trabalhistas, nas áreas de processos trabalhistas, solução de conflitos, acesso à justiça e ampliação de competências dos órgãos da Justiça do Trabalho; a CUT apresenta a proposta mais benéfica aos empregados, com proposições que reforçam ou ampliam direitos ou criam novos benefícios, ademais, discute acerca de temas sociais que ainda persistem no país e causam sérios problemas, dos quais o trabalho em regime de escravidão, a exploração do trabalho infantil e a liberdade social e democrática de associação e participação popular e; da CNI tem-se as proposições mais direcionadas à classe patronal, com propostas que buscam modificar irracionalidades identificadas deste ponto de vista, porém sem privar ou extinguir quaisquer direitos da classe laboral, mais equacioná-los a fim de facilitar a gestão empresarial e fomentar o crescimento da empresa e do país. Pontualmente quanto à influência das proposições nas diversas áreas gerenciais da empresa, as propostas atingem os seguintes aspectos:

Quadro 12 - Áreas de influência gerencial das propostas

Área de Influência	Proposta n°			
	FIRJAN	ANAMATRA	CUT	CNI
Negociação Coletiva	1	3.1	Eixo I: 8; 10; 11 Eixo III: 3	1
Contrato de Trabalho		2.2		3; 17; 19
Jornada de Trabalho		2.9	Eixo I: 17; 32	4; 5; 6; 8; 9; 10; 11; 12; 13; 75
Benefícios		1.3	Eixo I: 23	42
Qualificação Profissional e Laborativa		1.1; 1.4	Eixo I: 4; 28; 29; 30; 42; 55	22; 41; 70; 71; 72; 73
Saúde e Segurança no Trabalho e Seguridade Social		2.7	Eixo I: 3; 35; 36; 37; 38; 39; 40; 41; 42; 45; 46; 48; 58; 63	35; 36; 37; 38; 39; 40; 41; 51; 62; 63
Solução de Conflitos	4	7.1; 7.2; 7.3	Eixo III: 2; 5	81; 82
Justiça e Processos do Trabalho	2; 3; 5	5.1; 5.2; 6.1; 6.2; 6.3; 8.1; 8.2; 9.1; 9.2; 9.3		76; 77; 78; 79; 80; 83; 84; 85; 86; 87; 88; 89; 90; 91; 92; 93; 94; 95; 96
Inclusão Social e Produtiva		1.2; 2.3; 2.5;	Eixo I: 2; 5; 6; 12; 16; 18; 25; 26; 28; 31; 33; 34; 43; 47; 49; 53; 67 Eixo II: 1; 2; 3; 4; 5; 6; 7; 8; 9 Eixo III: 1; 4; 6; 7; 8; 9	21; 23; 24; 42; 43; 44; 45; 46; 47; 48; 49; 50; 54; 65; 66; 67; 68; 69; 74; 99
Reestruturação Sindical e Representativa Profissional	6; 7	4.1; 4.2; 4.3; 4.4	Eixo I: 7; 9; 13; 14; 15	14
Direitos Fundamentais		2.1; 2.4; 2.6	Eixo I: 1; 21; 22	7; 15; 16; 25; 26; 27; 28; 29; 30; 31; 32; 33; 34; 57; 58; 59; 60; 61; 64; 97
Terceirização		2.8	Eixo I: 18; 27	18; 20
Modernização, Inovação e Desenvolvimento Tecnológico			Eixo I: 50; 51; 52; 54; 56; 57; 59; 61; 66	52; 53; 98; 100; 101
Custo/Finanças				55; 56

Fonte: do Autor (2014).

O Quadro 12 apresenta as diversas áreas de influência da gestão empresarial abrangidas pelas propostas analisadas. Contudo, ressalta-se que nem todas as propostas comungam da mesma opinião e posicionamentos acerca do tema.

Acerca da **negociação coletiva**, todas as quatro propostas defendem e sugerem a revisão das normas legais para fortalecimento e valorização desta prática.

No aspecto **contrato de trabalho** as instituições divergem entre si: ao passo que a CNI propõe uma ampliação dos prazos de convenções a acordos coletivos, uma flexibilização acerca do regime de trabalho e a possibilidade de conceder aos temporários benefícios difusos daqueles concedidos aos efetivos, a ANAMATRA é totalmente contra a quaisquer modificações da atual prática de contratação de trabalho.

Quanto à **jornada de trabalho**, as propostas da ANAMATRA (2.9) e da CUT (17) convergem em vista da redução da jornada de trabalho, ao passo que ambas divergem da propositura da CNI que propõe manter as atuais 44 horas semanais, distribuídas em 5 dias, mediante acordo de compensação de horas (4) ou que havendo redução de jornada ocorra também a redução de salário proporcionalmente (75), além de propor a flexibilização da lei para que a redução do intervalo intrajornadas (5), o pagamento dos períodos suprimidos (6) e o sistema de compensação de jornada (8) sejam acordados individualmente, que seja reconhecida legalmente a jornada de trabalho de 12h por 36h (9), que haja a uniformização do trabalho aos finais de semana para todas as categorias, garantido o dia do repouso semanal (10), bem como que sejam realizadas modificações quanto ao turno de trabalho (11), trabalho noturno (12) e disposição do empregado ao empregador (13).

Relativo a **benefícios** as propostas propõem ações não correlacionadas entre si: a ANAMATRA propõe um aperfeiçoamento da política de seguro desemprego; a CUT defende uma elevação dos valores dos benefícios advindos de programas sociais, com foco na inclusão social e salvaguarda à setores mais vulneráveis; a CNI, por sua vez, propõe novas medidas para a manutenção parcial do Benefício de Prestação Continuada (BPC) a fim de fomentar o ingresso no mercado de pessoas com deficiência.

Tanto a ANAMATRA, quanto a CUT e a CNI convergem suas propostas no sentido de garantir, nos diversos segmentos (empresa, sociedade, governo, instituições de ensino), **qualificação profissional e laborativa** ao trabalhador, propondo que se instituem mecanismos de fomento ao primeiro emprego e a qualificação profissional, que sejam garantidos recursos financeiros para subsidiar estas ações através do repasse as organizações ou por programas específicos dos órgãos federais institucionalmente responsáveis por estas atividades.

Aos aspectos de **saúde e segurança no trabalho e seguridade social**, ambas as propostas defendem a manutenção de inúmeros aspectos já constituídos, propondo várias formas de modernização e adequação destes a realidade social e laboral que se apresenta, não divergindo e complementando-se entre si.

É uníssono entre as 4 propostas, a criação e instituição de mecanismos e facilitem a **solução de conflitos**, através da criação de espaços de conciliação prévia entre as partes, além da institucionalização dos espaços que fomentam esta forma de solução, evitando um desgaste às partes na manutenção de intermináveis processos judiciais.

É uníssona, também, a necessidade de modernização dos tramites, formas processuais e de julgamento, bem como de toda a estrutura da **justiça e dos processos judiciais de trabalho**. Este aspecto é defendido em diferentes formas, ações e situações, pela FIRJAN, ANAMATRA e CNI em suas propostas.

Acerca dos aspectos de **inclusão social e produtiva** as propostas da ANAMATRA, CUT e CNI convergem na proposição de ações que garantam a inclusão social de trabalho ao nego, migrante, deficiente, ex-prisioneiro, jovem no primeiro emprego, idoso, com a adoção de políticas de acolhimento desta população, bem como a preservação dos programas de participação nos lucros e resultados, propondo adequações para seu integral funcionamento. Além disto, as propostas sugerem a criação de novos espaços para discussão coletiva sobre os problemas sociais e dificuldades enfrentadas pela sociedade atual, bem como a manutenção daqueles já constituídos.

FIRJAN, ANAMATRA, CUT e CNI apresentam propostas que propõem uma **reestruturação sindical e representativa profissional**, convergindo suas proposituras na defesa de uma urgente modernização do arcabouço legal que regula

a atividade sindical, sua constituição, estrutura e forma associativista de concepção, tendo em vista a defasagem temporal destas regras.

Às propostas relativas aos **direitos fundamentais** são pontuais a cada órgão: a ANAMATRA, de forma mais generalista, defende a rejeição de quaisquer propostas que impliquem na redução dos direitos coletivos, e fomentem o individualismo e fragilizem o trabalhador (2.1) bem como que sejam garantidos plenamente os direitos já previstos em lei (2.4 e 2.6). A CUT, sendo mais pontual, defende a manutenção institucional do salário mínimo (1), a instituição de licença paternidade de 180 dias após a licença maternidade (21) e o salário-família para mães adotantes e trabalhadoras informais (22). Já a CNI amplia o debate, apontando modificações quando a negociação de banco de horas (7); propõe a revogação plena do sobreaviso (15), do intervalo de 15 minutos para mulher antes da hora extra (16), dos salários mínimos e pisos mínimos estaduais e regionais (25), da contribuição previdenciária sobre o aviso prévio indenizado (57), do recolhimento da contribuição do INSS sobre os dias de afastamento por licença médica (58), da indenização adicional para empregado dispensado no período de 30 dias que antecede a data de sua correção salarial (60), dos adicionais de periculosidade e insalubridade da base de incidência de contribuições previdenciárias (61) e do recolhimento do FGTS durante o período de serviço militar (64); além de propor mudanças no FAT (26 e 27), nas formas de recolhimento das contribuições previdenciárias (28), no auxílio transporte/deslocamento (29), na concessão e gozo de férias (30) e naqueles referentes à empregada gestante e seus benefícios (31 a 34), bem como propor a redução das alíquotas de FGTS para MPEs (59) e a ampliação do prazo de devolução da CTPS para o empregado (97). Percebem-se nesta área de influencia inúmeras similaridades e divergências entre as propostas.

ANAMATRA e CUT defendem a extinção e o combate de quaisquer tipos de **terceirizações**, apontando que esta prática precariza o trabalho e fomenta a informalidade. Esta colocação diverge da CNI que propõe ações para diferenciar e permitir a prática nas organizações.

Tanto a CUT quanto a CNI apresentam ações que defendem a **modernização, inovação e desenvolvimento tecnológico** nas organizações. A primeira, propondo políticas abrangentes de promoção de modelos inovadores, com o investimento na área tecnológica, integração de saberes, incentivo a pesquisa

científica e defesa e proteção do meio ambiente como forma de garantir a subsistência e qualidade de vida da sociedade. Por sua vez, a CNI aponta práticas mais pontuais como a modificação das regras para trabalho externo e o uso de máquinas e equipamentos, além da revogação da obrigatoriedade do ponto eletrônico, o repasse aos empregados das informações previdenciárias do INSS pelo próprio órgão e adoção da carteira de trabalho eletrônica.

A CNI foi a única que apontou em suas propostas uma revisão de aspectos que influenciam diretamente na gestão de **custos/finanças**, propondo uma urgente desoneração na folha de pagamento e a extinção da multa adicional de 10% sobre o FGTS quando em demissão sem justa causa.

Assim, tendo analisado as propostas, afere-se que as mesmas ora divergem, quando numa área de influência apontam diferentes formas de resolução do mesmo problema, ora as propostas não entram em consenso, pois na mesma área de influência elas apontam o mesmo problema, mas indicam resoluções opostas. Esta incompatibilidade ocorre, principalmente, pelo paradigma ao qual se baseiam, tendo em vista que seus formuladores atuam na defesa e promoção de diferentes públicos que, mesmo interligados entre si, por vezes não compactuam posicionamentos.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Concluída a contextualização histórica do surgimento do arcabouço legal brasileiro e em especial da normatização trabalhista; tendo identificado os principais aspectos legais que, de diversas formas, impactam na gestão das empresas privadas e, finalmente, após ter mapeado propostas de ação que sugerem modificações na lei do trabalho, buscando a redução destes impactos, é apresentado análise detalhada das propostas defendidas pela FIRJAN (2001), ANAMATRA (2005), CUT (2012) e CNI (2012).

A análise foi realizada por meio da revisão de seus discursos e do cruzamento de suas proposições quanto à influência em inúmeras áreas da gestão empresarial. Abstrai-se desta problemática a eminente e urgente necessidade de se rever a legislação que rege as relações de trabalho no Brasil que, mesmo ante a “modernização” trazida em 1988 pela Carta Política, ainda está presa na década de 1940, quando da edição da CLT, e distante para a superação dos desafios que se evidenciam.

Com base em diferentes autores e propostas de ações analisadas é possível afirmar que na relação entre empregador e empregado são constantes as discussões, questionamentos e debates acerca dos direitos e deveres das partes, sendo eles individuais ou coletivos, recíprocos entre si ou não. Desta característica, Costa (2011) destaca, ao elencar os princípios interpretativos da norma jurídica trabalhista, que na maioria dos casos o direito do empregado torna-se obrigação do empregador, ao passo que o inverso não ocorre tão seguidamente. Este desequilíbrio, somado a reconhecida necessidade de se conciliar o desenvolvimento econômico com a coesão social e a sustentabilidade ambiental (CNI, 2012), constitui-se principal motivador para apresentação de proposições por órgãos de atuação social, como as analisadas neste instrumento, mesmo sendo estes de atuação pontual e classista.

Mesmo havendo divergências e contraposições em suas proposições, ambas as propostas, ao defenderem seus interesses, não propõem a extinção de direitos, mas buscam agregar ao debate uma análise focalizada acerca das obrigações e deveres impostos às classes trabalhistas quando da criação

desenfreada de direitos e obrigações tanto para empregadores quanto a empregados.

Tendo finalizado esta pesquisa e inserindo-a na realidade social em que as relações de trabalho ocorrem, tem-se como resultado um paradoxo: a problemática causada à gestão das empresas privadas através da legislação trabalhista não está na omissão desta, mas sim no excessivo regramento e normatização imposto pela mesma. Este excesso de formalismo, atrelado ao dinamismo social que vivenciamos, faz com que a letra legal se perca temporalmente tornando-se a cada dia mais obsoleta e retrógada. Assim, constata-se que ao tempo que as relações de trabalho se modificam a passos acelerados, o direito trabalhista e suas relações movem-se vagarosamente, e este interstício afeta o gerenciamento das organizações, pois resulta em leis atualmente questionadas.

Paralelamente, a pesquisa ora concluída apresenta-se como uma porção de um universo de assuntos, temas e problemas ainda passíveis de aprimoramento, investigação e contribuições, tornando-se assim, base referencial para pesquisas e estudos posteriores, que a aperfeiçoem-na.

Finalmente, a presente pesquisa permitiu ao pesquisador aprimorar seus conhecimentos e localizá-los além da teoria anteriormente vista, contribuiu ainda para o acervo bibliográfico da Universidade que contará com subsídio detalhado, de cunho histórico, investigativo e analítico, servindo de apoio a futuras pesquisas, bem como se constituiu material colaborativo à gestão empresarial, por apresentar propostas que buscam reduzir o impacto legal e que devem ser analisadas para, quem sabe, se constituírem como bandeiras de defesa dos empresários, seus clientes e colaboradores, por facilitar as relações de trabalho reciprocamente, modernizando as normas legais regulamentares.

REFERÊNCIAS

ASSIS, Roberta Maria Corrêa de. **A proteção constitucional do trabalhador.** Núcleo de Estudos e Pesquisas do Senado. 2013;127:1-17.

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO. **Agenda Político-Institucional ANAMATRA 2012.** Brasília: ANAMATRA, 2012. 124 p.

_____. **Participação da magistratura do trabalho nos fóruns regionais da reforma da legislação trabalhista:** sugestão de temas. [S.l.]: ANAMATRA, 2005. 8 p.

BALTHAZAR, Ubaldo Cesar. **O tributo na história:** da antiguidade à globalização. Florianópolis: Fundação Boiteux, 2006. 320 p.

BARBOSA, João Morais. **Fundamentos teóricos da hierocracia no pensamento político da baixa idade média.** Coimbra: ThisOne, 1992. 15 p.

BENVENUTI, Patrícia. As duas faces da CLT, a lei trabalhista brasileira. **Presença,** São Paulo, maio. 2013. Disponível em: <<http://www.presenza.com/pt-pt/2013/05/as-duas-faces-da-clt-a-lei-trabalhista-brasileira/>>. Acesso em: 24 out. 2013.

BILLIER, Jean-Cassien. **História da filosofia do direito.** Barueri: Manole, 2005. 481 p.

BORGES, Maria Luiza. **Egito Antigo e Mesopotâmia para Crianças.** São Paulo: Zahar, 2002. 86 p.

BORTOLOTTO, Rudimar Roberto. **Os aspectos da representatividade no atual direito sindical brasileiro.** São Paulo: LTr, 2001. 112 p.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).** Seção Cidadania e Justiça. 2013. Disponível em: <<http://www.brasil.gov.br/cidadania-e-justica/2012/03/consolidacao-das-leis-do-trabalho-clt>>. Acesso em: 20 out. 2013.

_____. Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). **Portal da Legislação do Poder Executivo Federal do Brasil.** 2014. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452compilado.htm>. Acesso em: 24 out. 2013.

_____. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. 2013. **Portal da Legislação do Poder Executivo Federal.** 2014. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452compilado.htm>. Acesso em: 24 out. 2013.

BULOS, Uadi Lamêgo. **Constituição Federal anotada.** 8. ed., rev. e atual. até a EC n. 56/2007. São Paulo: Saraiva, 2008. 1596 p.

CARDOSO, Adalberto Moreira; LAGE, Telma. **As normas e os fatos: desenho e efetividade das instituições de regulação do mercado de trabalho no Brasil**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2007. 184 p.

CARLIN, Everson Luiz Breda. **Auditoria, planejamento e gestão tributária**. Curitiba: Juruá, 2008. 132 p.

CARRION, Valentin. **Comentários à consolidação das leis do trabalho: legislação complementar/jurisprudência**. 38. ed São Paulo: Saraiva, 2013. 1678 p.

CARVALHO, Kildare Gonçalves. **Técnica legislativa**. 4. ed. rev. atual. e ampl. Belo Horizonte: Del Rey, 2007. 295 p.

CASTRO, Flávia Lages de. **História do direito geral e Brasil**. 2. ed. Rio de Janeiro: Lumem Juris, 2005. 572 p.

CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES. **Rumo à Conferência Nacional do Trabalho Decente: encontros estaduais continuam neste final de semana**. Notícias, out. 2011. Disponível em: <<http://www.cut.org.br/acontece/21415/rumo-a-conferencia-nacional-do-trabalho-decente-encontros-estaduais-continuam-neste-final-de-semana>>. Acesso em: 03 abr. 2014.

_____. **Trabalho decente na estratégia da CUT**. [S.l.]: 2012. Disponível em: <<http://www.cut.org.br/publicacoes/3/cartilhas>>. Acesso em: 03 abr. 2014

CERVO, Amado Luiz; BERVIAN, Pedro Alcino; SILVA, Roberto da. **Metodologia científica**. 6. ed. São Paulo: Prentice Hall, 2007. 162 p.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008. 589 p.

CODA, Alexandra. A estruturação do Poder Judiciário no Brasil Império: o direito penal e as questões trabalhistas. **Revista do Corpo Discente do Programa de Pós-Graduação em História da UFRGS**. 2009; 2: 70-80.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA - CNI; FEDERAÇÃO DAS INDÚSTRIAS DO ESTADO DO TOCANTIS - FIETO. **Burocracia e a indústria tocantinense**. Palmas, out. 2012. Disponível em: <<http://www.fieto.com.br/DownloadArquivo.aspx?c=8c6cf7dc-a7b0-48d8-85e8-1d298d673287>>. Acesso em: 24 out 2013.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA - CNI. **101 propostas para modernização trabalhista**. Brasília: CNI, 2012. 140 p.

COSTA, Alessandro Cabral. Evolução histórica da legislação trabalhista no Brasil - interpretação e aplicação. **Artigonal**, São Paulo, abr. 2011. Disponível em: <<http://www.artigonal.com/doutrina-artigos/evolucao-historica-da-legislacao-trabalhista-no-brasil-interpretacao-e-aplicacao-4643397.html>>. Acesso em: 22 out. 2013.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Princípios de direito individual coletivo do trabalho**. 3. ed São Paulo: LTR, 2010. 192 p.

DELOITTE BRASIL. **As PMEs que Mais Crescem no Brasil**. 2012. Disponível em: <<http://www.deloitte.com/assets/Dcom-Brazil/Local%20Assets/Documents/Estudos%20e%20pesquisas/PME2012.pdf>> Acesso em: 21 out. 2013

DEMO, Pedro. **Metodologia do conhecimento científico**. São Paulo: Atlas, 2000. 216 p.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ASSESSORIA PARLAMENTAR – DIAP. **101 propostas da CNI para o mundo do trabalho**. [S. l.]: Agência DIAP, dez. 2012. Disponível em: <http://www.diap.org.br/index.php?option=com_content&view=article&id=21403:as-101-propostas-da-cni-para-o-mundo-do-trabalho&catid=45:agencia-diap&Itemid=204>. Acesso em: 05 abr. 2014.

FEDERAÇÃO DAS INDÚSTRIAS DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO – FIRJAN. **Proposta da FIRJAN para Democratização das Relações do Trabalho**. [S. l.]: FIRJAN, 2001. 28 p.

FERNANDES JUNIOR, Ottoni. Mais da metade dos trabalhadores brasileiros vive na informalidade. Saiba por que isso é um problema e o que se está fazendo para resolvê-lo. **IPEA**, Brasília, 01 nov. 2004. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/desafios/index.php?option=com_content&view=article&id=823:reportagens-materias&Itemid=39>. Acesso em: 20 out. 2013.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda; FERREIRA, Marina Baird; ANJOS, Margarida dos. **Novo dicionário Aurélio da língua portuguesa**. 4. ed. Curitiba: Positivo, 2009. 2120 p.

FIUZA, César. **Direito civil**. Belo Horizonte: Del Rey, 2008. 1098 p.

FLORES-PEREIRA, M. T.; GIESTA, Lilian C. Movimento Sindical: uma revisão do passado, um olhar sobre o presente e ideias para o futuro. In: ENCONTRO DA ANPAD, XXIX., 2005, Brasília. **Anais eletrônicos...** Brasília: ANPAD, 2005. Disponível em: <<http://www.ufjf.br/facc/files/2011/03/UNID-2-RH-I-2010-movimento-sindical.pdf>>. Acesso em: 09 abr 2014.

GERHARDT, Tatiana Engel; SILVEIRA, Denise Tolfo (Orgs.). **Métodos de Pesquisa** Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2009. 120 p.

GIAMBIAGI, Fábio. **Finanças públicas**. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008. 501 p.

GIANNOTTI, Vito. **História das lutas dos trabalhadores no Brasil**. Rio de Janeiro: Mauad X, 2007. 315 p.

GONÇALVES, Antônio Baptista. **Quando os avanços parecem retrocessos**. Barueri: Minha Editora, 2008. 351 p.

GONÇALVES, Reginaldo. Os sindicatos patronais podem perder musculatura. **Portal Administradores**. [S.l.], abr. 2012. Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/noticias/negocios/os-sindicatos-patronais-podem-perder-musculatura/54030/>>. Acesso em: 02 abr. 2014.

HAULY, Luiz Carlos. Cartilha do trabalhador: direitos constitucionais do trabalhador. In.: Congresso Nacional. Câmara dos Deputados. Centro de Documentação e Informação. **Separatas de discursos, pareceres e projetos n. 153/06**. Brasília, 2007. 59 p.

HINZ, Henrique Macedo. **Cláusulas Normativas de Adaptação**: acordos e convenções coletivos como forma de regulação do trabalho no âmbito das empresas. São Paulo: Saraiva, 2007. 156 p.

KALIL, Renan Bernardi. As entidades sindicais no ordenamento jurídico brasileiro. **Conteúdo Jurídico**, Brasília: out. 2012. Disponível em: <<http://www.conteudojuridico.com.br/?artigos&ver=2.39873&seo=1>>. Acesso em: 01 abr 2014

KOKOL, Awdrey Frederico. O desafio dos sindicatos em face da globalização. **Revista Internacional de Direito e Cidadania**, Erechim, v.3, n. 7, p. 13-19, jun. 2010.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos de metodologia científica**. 5. ed. São Paulo: Ed. Atlas, 2003. 310 p.

LIMA, Telma Cristiane Sasso de; MIOTO, Regina Célia Tamasso. Procedimentos metodológicos na construção do conhecimento científico: a pesquisa bibliográfica. In: **Katálysis**, Florianópolis, 10, n. esp., p. 37-45, abr. 2007. Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/katalysis/article/view/1030/5742>>. Acesso em: 6 nov. 2013.

LOGUERCIO, José Eymard. **Pluralidade sindical**: da legalidade à legitimidade no sistema sindical brasileiro. São Paulo: Editora LTR, 2000. 272 p.

LOPEZ, Adriana. **História do Brasil**: uma interpretação. São Paulo: Editora Senac São Paulo, 2008. 1059 p.

LOPEZ, Daniel Mansur. **Respostas estratégicas dos sindicatos patronais do comércio de bens, serviços e turismo do Brasil às pressões institucionais**. 2012. 97 f. Dissertação (Mestrado em Gestão Empresarial) – Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas/Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro.

MAGALHAES, Ana Maria; ALÇADA, Isabel. **Era Roma sê romano**. Alfragide: Caminho, 2012. 216 p.

MARTINHO, Francisco Carlos Palomanes; SANTANA, Marco Aurélio. Sindicatos e processos de redemocratização no Brasil: analisando algumas conjunturas. **Penélope**. Oeiras (Portugal), n. 27, jun. 2003. Disponível em:

<http://www.penelope.ics.ul.pt/indices/penelope_27/27_07_MartinhoSantana.pdf>. Acesso em: 01 abr. 2014.

MARTINS, Maíra Batista. Princípios específicos do direito do trabalho: reflexão crítica quanto à aplicação na atualidade. **Dom Total**, Belo Horizonte, maio. 2009. Disponível em: <<http://www.domtotal.com/direito/pagina/detalhe/23903/principios-especificos-do-direito-do-trabalho-reflexao-critica-quanto-a-aplicacao-na-atualidade>>. Acesso em: 24 out. 2013.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 25. ed. atual. São Paulo: Atlas, 2007. 322 p.

MATTOS, Marcelo Badaró. **O sindicalismo brasileiro após 1930**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editora, 2003. 84 p.

MEDEIROS, Fernanda Luiza Fontoura de. O princípio democrático no ordenamento jurídico brasileiro. **Jus**, São Paulo, jul. 2000. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/62/o-principio-democratico-no-ordenamento-juridico-brasileiro>>. Acesso em: 24 out. 2013.

MELO, José Tarcízio de Almeida. **Direito constitucional do Brasil**. Belo Horizonte: Del Rey, 2008. 1388 p.

MENEGUIN, Fernando. Como as leis e o poder judiciário afetam a economia?. **Brasil-Economia-Governo**. São Paulo, fev. 2011. Disponível em: <<http://www.brasil-economia-governo.org.br/2011/02/13/como-as-leis-e-o-poder-judiciario-afetam-a-economia/>>. Acesso em: 24 out. 2013.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. **O desafio do conhecimento**. São Paulo/Rio de Janeiro: HUCITEC-ABRASCO, 1994. 269 p.

MORAES, Rafaela Sedassari. As fases e conquistas do sindicalismo brasileiro. In: SIMPÓSIO INTERNACIONAL DE ANÁLISE CRÍTICA DO DIREITO, I., 2011, Jacarezinho. **Anais eletrônicos...** Jacarezinho: UENP, 2011. Disponível em: <<http://eventos.uenp.edu.br/sid/publicacao/resumos/4.pdf>> Acesso em: 12 abr 2014

MORANDIN, Leocir. **O livro da história do direito**. Salto: Editora Schoba, 2010. 59 p.

MOTA, Camilla Veras. Indústria precisa de modernização da lei trabalhista, diz CNI. **Valor Econômico**. São Paulo, 06 ago. 2013. Disponível em: <<http://www.valor.com.br/brasil/3223718/industria-precisa-de-modernizacao-da-lei-trabalhista-diz-cni>>. Acesso em: 22 out. 2013.

MOTA, Carlos Guilherme. **Viagem incompleta. A experiência brasileira (1500-2000): a grande transação**. 2. ed. São Paulo: Editora SENAC São Paulo, 2000. 499 p.

NASCIMENTO, Walter Vieira do. **Lições de história do direito**. 8. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1996. 344 p.

NETO, Mário Ferreira. **Evolução da história do direito**: do Brasil colônia a atualidade. São Paulo, ago. 2011. Disponível em: <<http://www.ebah.com.br/content/ABAAABoCMAH/evolucao-historico-direito-brasil-colonia-a-atualidade-2011#>>. Acesso em: 24 out. 2013

O ESTADO DE SÃO PAULO. **Empreendedores de sucesso respondem qual é o maior desafio do pequeno negócio atualmente**. São Paulo, 04 out. 2013. Disponível em: <<http://pme.estadao.com.br/noticias/noticias,empreendedores-de-sucesso-respondem-qual-e-o-maior-desafio-do-pequeno-negocio-atualmente,3511,0.htm>>. Acesso em: 23 nov. 2013

ONGARATTO, Vinícius. Flexibilização das normas trabalhistas: Um discurso sobre a problemática dos encargos sociais a partir do empregador. **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XIII, n. 83, dez 2010. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=8809&revista_caderno=25>. Acesso em 22 out. 2013.

PAULA, Ana Paula Paes de. **Por uma nova gestão pública**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2007. 187 p.

PENNA, Paulo Camilo Vargas. **Mudar legislação trabalhista é o maior desafio do novo governo**. Folha de São Paulo. São Paulo, 29 dez. 2010. Disponível em: <<http://www1.folha.uol.com.br/fsp/mercado/me2912201025.htm>>. Acesso em: 21 out. 2013.

PEREIRA, Juliana Maria Chaves de Lima. Princípios específicos do direito do trabalho e sua aplicação na atualidade. **Dom Total**. 2009. Disponível em: <<http://www.domtotal.com/direito/pagina/detalhe/23872/principios-especificos-do-direito-do-trabalho-e-sua-aplicacao-na-atualidade>>. Acesso em: 04 abr. 2014.

PESSOA, Eudes Andre. A Constituição Federal e os Direitos Sociais Básicos ao Cidadão Brasileiro. **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XIV, n. 89, jun. 2011. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=9623>. Acesso em: 30 mar. 2014.

PINTO, Almir Pazzianotto. **100 anos de Sindicalismo**. São Paulo: Lex editora, 2007. 401 p.

POCHMANN, Márcio. Sindicalismo patronal brasileiro: auge e declínio. In: **Revista São Paulo em Perspectiva**. São Paulo, v. 12, n. 1, p. 104-117, jan.-mar. 1998.

PRODANOV, Cleber Cristiano; FREITAS, Ernani Cesar de. **Metodologia do trabalho científico**: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico. 2. ed. Novo Hamburgo: Feevale, 2013. 276 p.

QUEIROZ, Antônio Augusto de. **Movimento sindical**: passado, presente e futuro / pesquisa e texto. Brasília: Diap, 2012. 120 p.

QUEIROZ, Antônio Augusto de. **Para que serve e o que faz o movimento sindical**. Brasília: DIAP, 2013. 68 p.

RAMPAZZO, Lino. **Metodologia científica**. 3. ed. São Paulo: Loyola, 2005. 145 p.

REIS, José Roberto Franco. O coração do Brasil bate nas ruas: a luta pela redemocratização do país. In: PONTE, Carlos Fidélis; FALLEIROS, Ialê (Org.). **Na corda bamba de sombrinha: a saúde no fio da história**. Rio de Janeiro: Fiocruz/COC; Fiocruz/EPSJV, 2010. 340 p.

SAAD, Eduardo Gabriel; SAAD, José Eduardo Duarte; CASTELLO BRANCO, Ana Maria Saad. **Consolidação das leis do trabalho comentada**. 41. ed. São Paulo: Editora LTR, 2008. 1295 p.

SAKAMOTO, Leonardo. **Conferência de Trabalho Decente termina de forma melancólica**. [S.l.]: ago. 2012. Disponível em: <<http://blogdosakamoto.blogosfera.uol.com.br/2012/08/13/conferencia-de-trabalho-decente-termina-de-forma-melancolica/>>. Acesso em 03 abr. 2014.

SANTANA, Marco Aurélio. Entre a ruptura e a continuidade: visões da história do movimento sindical brasileiro. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**. 1999, vol.14, n.41, pp. 103-120. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1590/S0102-69091999000300007>>. Acesso em: 01 abr 2014.

SCHWARZ, Rodrigo Garcia. Modernização trabalhista: o legislado e o negociado, o progresso e o retrocesso e o aprendiz de feiticeiro. **JusNavigandi**, Teresina, ano 17, n. 3340, 23 ago. 2012. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/22471>>. Acesso em: 20 out. 2013.

SILVA, Anelino Francisco da. A recente reforma trabalhista e o trabalhador brasileiro. **Scripta Nova**, Barcelona, ago. 2002. Disponível em: <<http://www.ub.edu/geocrit/sn/sn119112.htm>>. Acesso em: 19 out. 2013

SILVA, Mario Bezerra da. Fraude na legislação trabalhista. **UFSC**, Florianópolis, maio 2013. Disponível em: <<http://www.egov.ufsc.br/portal/conteudo/fraude-na-legisla%C3%A7%C3%A3o-trabalhista-0>>. Acesso em: 20 out. 2013.

SOUZA, Marcelle. **Empresas tentam burlar lei trabalhista com jornada irregular**. *UOL Economia*, São Paulo, 23 abr. 2013. Disponível em: <<http://economia.uol.com.br/empregos-e-carreiras/noticias/redacao/2013/04/23/empresas-tentam-burlar-lei-trabalhista-com-jornada-irregular.htm>>. Acesso em: 20 out. 2013.

TOZONI-REIS, Marília Freitas de Campos. **Metodologia da Pesquisa**. 2. ed. Curitiba: IESDE Brasil S.A., 2010. 192 p.

VASCONCELLOS, Helena Cristina de Souza. A importância dos princípios no direito do trabalho. **JurisWay**, jun. 2013. Disponível em: <http://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=11133>. Acesso em: 22 mar 2014.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 12. ed. São Paulo: Atlas, 2010. 94 p.

VICENTINO, Cláudio. **História para o ensino médio**: história geral e do Brasil. São Paulo: Scipione, 2001. 688 p.

VIEIRA, Lucas Carlos. Princípios do Direito do Trabalho: Uma análise dos preceitos lógicos aplicáveis na justiça do trabalho e sua atual configuração. **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XIII, n. 79, ago 2010. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=8193>. Acesso em: 06 mar 2014.

VIEIRA, Marcelo Milano Falcão; ZOUAIN, Deborah Moraes (Orgs.). **Pesquisa qualitativa em administração**: teoria e prática. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2005. 240 p.

VILELA, Janaína Alcântara. O papel do direito do trabalho e dos sindicatos na época da ditadura militar. **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XV, n. 102, jul 2012. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=11964>. Acesso em: 06 mar. 2014.

ZIMMERMANN, Augusto. **Teoria geral do federalismo democrático**. 2. ed. Rio de Janeiro: Lumem Juris, 2005. 405 p.