



**ANÁLISE DA INFLUÊNCIA DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA
BRASILEIRA SOBRE A GESTÃO DAS EMPRESAS PRIVADAS
ANALYSIS OF THE INFLUENCE OF BRAZILIAN LABOR LEGISLATION
ON THE MANAGEMENT OF PRIVATE FIRMS**

Richard Magnus Quadros¹
Adriana Carvalho Pinto Vieira²
Julio Cesar Zilli³
Patrícia de Sá Freire⁴

Resumo

No tempo em que as relações de trabalho se modificam com acelerado ritmo, o direito trabalhista brasileiro e suas relações movem-se vagarosamente, e este desencontro afeta a gestão de inúmeras organizações. Assim, este estudo identificou e posteriormente analisou as propostas defendidas pela CNI, ANAMATRA, FIRJAN e CUT que, dentro das suas áreas de atuação, sugerem revisões da legislação trabalhista brasileira atual. O procedimento metodológico utilizado no estudo foi realizado através da aplicação de pesquisa bibliográfica-documental, exploratória e descritiva, de busca dirigida ao tema. Ao final, foi constatado que se tem 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.

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

Abstract

At a time when labor relations change at a rapid pace, Brazilian labor law and its relations move slowly, and this mismatch affects the management of countless organizations. Thus, this study identified and subsequently analyzed the proposals advocated by CNI, ANAMATRA, FIRJAN and CUT, which within their areas of action suggest revisions of current Brazilian labor legislation. The methodological procedure used in the study was carried out through the application of a bibliographic-documentary, exploratory and descriptive research, of search directed to the theme. In the end, it has been verified that a paradox results: the problem caused to the management of private companies through the labor legislation is not in the omission of this, but in the excessive regulation and regulation imposed by the same. This excess of formalism, coupled with the social dynamism that is nowadays, makes the legal letter is temporarily lost becoming more and more obsolete.

¹ UNESC-quadrosmagnus@gmail.com

² INCT/PPED/UFRJ-dricpvieira@gmail.com

³ UNESC-zilli42@hotmail.com

⁴ UFSC-patriciasafreire@gmail.com

Keywords: Labor legislation. Human resource Management. Influence on companies. Proposed revisions. Legislative modernization.

1 INTRODUÇÃO

A Constituição Federal, Lei Máxima do Brasil promulgada em 1988, é conceituada sobre o princípio democrático e busca garantir a autodeterminação e soberania do povo brasileiro, uma vez que 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). Contudo, mesmo após todos estes anos, a Carta passou por várias reformas e modificações, preservando velhos hábitos e adaptando-se lentamente a realidade social da população (MELO, 2008).

Para Meneguim (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. E 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 Confederação Nacional da Indústria (CNI) e da Federação das Indústrias do Tocantins (FIETO) (2012) denunciam que a burocracia e as obrigações legais afetam a competitividade de aproximadamente 86% das empresas. A mesma pesquisa apontou que 79% das empresas afirmam que o governo deveria dar prioridade à redução da burocracia na legislação brasileira, em especial aquelas referentes às relações trabalhistas. Ainda, em pesquisa realizada pelo jornal O Estado de São Paulo (2013) com empresários e empreendedores de sucesso no país, foi questionado quais as maiores dificuldades encontradas na gestão de suas empresas atualmente. Dentre os resultados, entre tantas outras dificuldades apontadas, está a convivência com diversas leis e normas nas três esferas federativas, em especial a legislação trabalhista que possui diversas interpretações e acaba interferindo nas finanças das empresas, impondo obrigações e reduzindo sua lucratividade.

Desta forma, Carlin (2008) aponta que as organizações em geral devem estudar as possibilidades de reduzir os impactos causados pelas obrigações impostas através das 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.

A mesma norma legal que possibilita ao governo dispor de meios para beneficiar a população (CARVALHO, 2007), pode ser utilizada também como instrumento burocratizador e dificultador das atividades organizacionais ou se tornar artifício de imposição de métodos e obrigações extenuantes às empresas (PAULA, 2007). Nesta ótica, esta pesquisa propôs-se a identificar quais ações apresentadas pela literatura para reduzir a influência da legislação trabalhista brasileira sobre a gestão das empresas privadas.

Com o objetivo de analisar a legislação trabalhista brasileira e sua influência sobre a gestão das empresas privadas, a pesquisa iniciou contextualizando historicamente a evolução desta legislação. Posteriormente enumera na legislação trabalhista vigente os aspectos que mais impactam na gestão das empresas privadas e finalmente mapeia propostas de ação já constituídas e que propõem modificações nestas normas.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Este capítulo embasará teoricamente o tema do presente estudo, a fim de alcançar os objetivos propostos.

2.1 CONTEXTUALIZAÇÃO HISTÓRICA

A Lei Áurea, sancionada em 1888 e que aboliu o trabalho escravo no Brasil, é considerada como marco inicial da legislação trabalhista. Com a Proclamação da República as primeiras normas 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 REGMPE, Brasil-BR, V.3, Nº1, p. 44-64, Jan./Mar.2018 <http://www.regmpe.com.br> Página 46

focados em combater as restrições do Estado e garantir o retorno à democracia (VILELA, 2012).

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) e enumerados taxativamente. Desta maneira se evita que haja uma gama infundável de prerrogativas, possíveis mediante emendas, que culminariam numa marginalização e em dualidade interpretativa, impedindo que a classe laboral fosse conduzida a uma condição social próspera (BULOS, 2008).

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), é a parte hipossuficiente da relação. Neste sentido, torna-se moralmente correto que sejam criados princípios que buscam garantir meios de sustentar uma igualdade mais próxima da verdade real.

2.2 PROPOSTAS QUE BUSCAM A REDUÇÃO DOS IMPACTOS DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA

O presente estudo se propõe analisar os caminhos apontados pela literatura científica para diminuir a influência da legislação trabalhista brasileira sobre as organizações privadas. Chiavenato (2008) assinala que há ocorrência de inúmeras divergências entre a atuação dos agentes do mercado de trabalho com a legislação trabalhista brasileira, haja vista as 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. Assim, prossegue o autor, no meio desta disputa 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 REGMPE, Brasil-BR, V.3, Nº1, p. 44-64, Jan./Mar.2018 <http://www.regmpe.com.br> Página 47

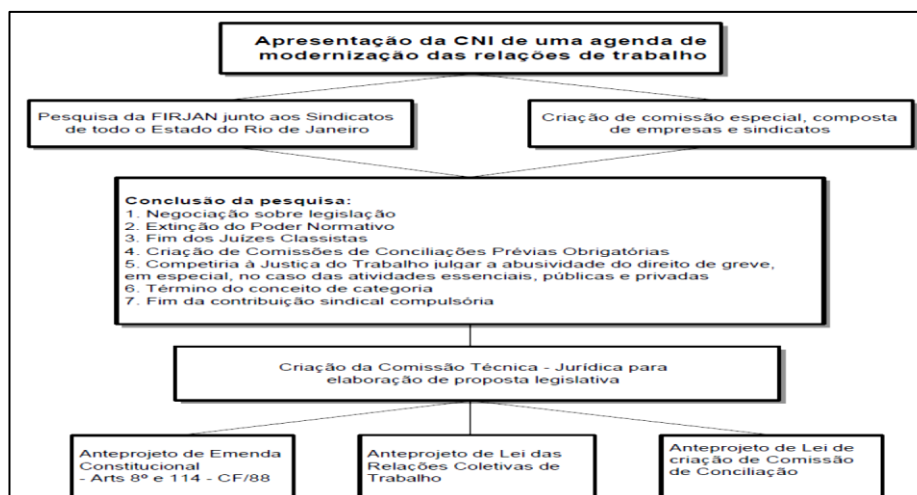
necessidade de modernizá-lo para atender o ambiente altamente turbulento, uma vez que as transformações acontecem de maneira cada vez mais rápida, possibilitando que a legislação atue de maneira a minimizar as dificuldades causadas pelas mudanças econômicas, políticas e culturais vivenciadas na atualidade.

Neste sentido, 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.

2.2.1 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 Confederação Nacional da Indústria (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 seu processo de elaboração estruturado da seguinte forma:

Figura 1 – Procedimentos para elaboração das propostas da FIRJAN



Fonte: FIRJAN (2001)

Concluída a pesquisa, a Presidência da FIRJAN institui 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 seriam objeto de negociação coletiva; que fosse instrumento único, evitando regulamentarismo esparso e reduzindo os privilégios e manobras legais; que estatuísse normas dispositivas flexíveis, facilitando os acordos extralegais, quando de não concordância com o texto jurídico e; que estabelecesse 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 CF/1988, 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 que revogue disposições da CLT, unificando assim o regulamento da matéria. 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 instituição.

2.2.2 Proposta da ANAMATRA

A Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA), instituição 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 instituição 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 o processo e compilou as mais diversas sugestões apresentadas, constituindo 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. Uma vez que estão organizadas em nove eixos, as propostas sugerem modificações quanto aos seguintes temas:

Figura 2 - Eixos de atuação das propostas da ANAMATRA

1. DESENVOLVIMENTO E EMPREGO
2. EQUILÍBRIO NO CONTRATO DE TRABALHO
3. CONTRATAÇÃO COLETIVA
4. REESTRUTURAÇÃO SINDICAL
5. SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL
6. EFETIVIDADE DO PROCESSO
7. SOLUÇÕES ALTERNATIVAS DE CONFLITOS
8. ACESSO À JUSTIÇA
9. AMPLIAÇÃO DE COMPETÊNCIA

Fonte: Elaborado pelo autor (2014) baseado em dados da ANAMATRA (2005)

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, elenca 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 REGMPE, Brasil-BR, V.3, Nº1, p. 44-64, Jan./Mar.2018 <http://www.regmpe.com.br> Página 50

sociais fundamentais vinculados à luta trabalhista, e que na percepção de seus membros, devam ser revistos por dificultar as atividades e relações de trabalho.

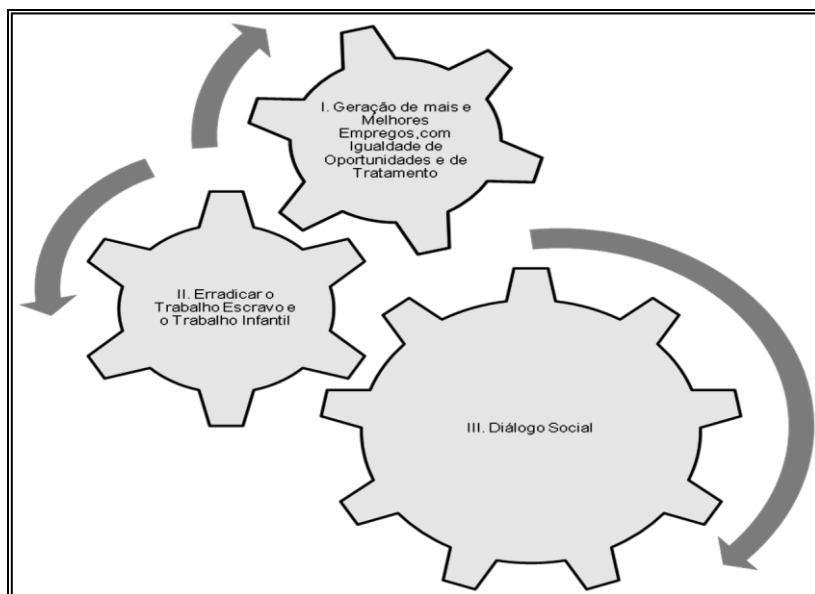
2.2.3 Proposta da CUT

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 instituição 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, para a 1ª Conferência Nacional do Trabalho Decente, realizada 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, 2012). 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 conforme apresenta a Figura 3:

Figura 3 - Diretrizes básicas das propostas da CUT



Fonte: Elaborado pelo autor (2014) baseado em dados da CUT (2012)

Percebe-se que as 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 à 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.

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, a instituição buscou elaborar propostas equilibradas e

exequíveis, preservando a discussão sobre a proteção e os direitos dos empregados e empregadores, uma vez que considerou que as propostas se inserem 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* foi apresentado ao Executivo federal propondo a substituição da atual legislação 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: 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; desoneração do 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 (CNI, 2012) (DIAP, 2012).

Das peculiaridades que envolvem o documento destacam-se o seu intuito corporativista, partindo da identificação de situações que poderiam ser melhor equacionadas no ponto de vista empresarial; a preocupação quanto à análise custo-benefício das proposições, relacionando os ganhos esperados com as mudanças e 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 pesquisa quanto aos fins foi de caráter exploratório, o qual foi investigado informações a partir do referencial teórico já existente, e de caráter descritivo, pois, a partir da pesquisa exploratória, sequencialmente o presente estudo descreveu características do fenômeno relativo às dificuldades impostas pela norma trabalhista à gestão das empresas privadas.

Quanto aos meios, a pesquisa se classifica como 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, e documental, ao analisar 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 procedido na presente pesquisa.

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

Na sequência, contactou-se por mensagem eletrônica (*e-mail*) o Tribunal Superior do Trabalho, a Federação das Indústrias do Estado de São Paulo (*FIESP*), a Câmara de Relações Trabalhistas da *FIESC*, o Conselho do Trabalho da *FIERGS* e o Conselho Empresarial de Política Social e Trabalhista da *FIRJAN* para que, possuindo proposta de alteração da legislação trabalhistas que impactasse na gestão empresarial, apresentassem-na a fim de compor a pesquisa. Destes, apenas a Câmara de Relações Trabalhistas da *FIESC* retornou, indicando a mesma proposta encontrada com *CNI* e que já fora selecionada anteriormente.

Após o levantamento das informações, determinou-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, quais sejam: *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* REGMPE, Brasil-BR, V.3, Nº1, p. 44-64, Jan./Mar.2018 <http://www.regmpe.com.br> Página 54

representatividade profissional, direitos fundamentais, terceirização, modernização, inovação e desenvolvimento tecnológico e custos/finanças. (Quadro 3 e Quadro 4).

Quadro 3 - 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: Elaborado pelo autor (2014).

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 previstos e explicitados no texto da Carta Magna de 1988 e da CLT e posteriormente análise de discurso quando da definição das propostas objeto da pesquisa pela abrangência da influência na gestão das empresas.

4 ANÁLISE DAS PROPOSTAS

O presente estudo buscou analisar as ações propostas pela literatura para a redução da influência da legislação trabalhista brasileira sobre a gestão das empresas privadas. Assim, este capítulo apresenta o resultado da análise das ações elencadas pela FIRJAN, ANAMATRA, CUT e CNI que propõem, a partir das realidades que se inserem e da parcela social que representam, medidas para facilitar as relações trabalhistas e que beneficiem seus públicos. Assim, a partir da análise das quatro propostas, apresentam-se os seguintes aspectos (Quadro 4):

Quadro 4 - 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	Também propõe mudanças em três grandes áreas: relações de trabalho, reforma sindical e justiça do trabalho. Deste último, apresenta	Proposta mais abrangente de todas as avaliadas. Propõe mudanças que perpassam a vida funcional e atividade laboral direta do	Texto multidisciplinar, com ações propostas em diversas áreas. Possui algumas peculiaridades não apresentadas nas

Análise da Influência da Legislação Trabalhista Brasileira Sobre a Gestão Das Empresas Privadas

<p>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.</p>	<p>reformas na tramitação e simplificação de processos, criação de varas de trabalho e ampliação das atribuições de seus Órgãos.</p>	<p>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.</p>	<p>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.</p>
---	--	--	--

Fonte: Elaborado pelo 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. Ainda, discute acerca de temas sociais problemáticos que ainda persistem no país e causam danos à sociedade, 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, por fim, 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 das empresas e do país. Pontualmente quanto à influência das proposições nas diversas áreas gerenciais da empresa, as propostas atingem os seguintes aspectos:

Quadro 5 - Áreas de influência gerencial das propostas

Análise da Influência da Legislação Trabalhista Brasileira Sobre a Gestão Das Empresas Privadas

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: Elaborado pelos autores (2014)

O Quadro 5 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 sobre o 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 no 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 para 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 aos **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 a 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 à 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 que 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 trâmites, 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 afrodescendente, 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 quanto 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 influência 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 à 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, após a análise das propostas, afere-se que as mesmas ora convergem em apontamentos focados numa mesma área mas ao mesmo tempo divergem por apontarem 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; 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 apresentada 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 promulgação 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 proposituras 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 proposituras, 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.

Após a finalização desta pesquisa e inserindo-a na realidade social em que as relações de trabalho ocorrem, se tem 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 se vivencia nos dias atuais, faz com que a letra legal se perca temporalmente se tornando a cada dia mais obsoleta e retrógrada. Assim, se constata que ao tempo em que as relações de trabalho se modificam a passos acelerados, o direito trabalhista e suas relações se movem 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.

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.

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

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.

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

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

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.