

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS
e UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI ROMA TOR VERGATA

Curso de Especialização em Direito do Trabalho Ítalo-Brasileiro

ISABEL ALVES DA SILVA

**A ESTABILIDADE NO EMPREGO E A UTILIZAÇÃO DOS
CONTRATOS DE TRABALHO TEMPORÁRIOS COMO FORMA DE
FLEXIBILIZAÇÃO:**

Projeção brasileira sob análise da experiência italiana

Belo Horizonte

2012

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS
e UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI ROMA TOR VERGATA

Curso de Especialização em Direito do Trabalho Ítalo-Brasileiro

ISABEL ALVES DA SILVA

**A ESTABILIDADE NO EMPREGO E A UTILIZAÇÃO DOS
CONTRATOS DE TRABALHO TEMPORÁRIOS COMO FORMA DE
FLEXIBILIZAÇÃO:**

Projeção brasileira sob análise da experiência italiana

Monografia apresentada no Curso de Especialização em Direito do Trabalho Ítalo-Brasileiro, promovido pela Universidade Federal de Minas Gerais e pela Università Degli Studi di Roma Tor Vergata, como exigência parcial para a obtenção do título de Especialista em Direito do Trabalho Ítalo-Brasileiro.

Professores Orientadores: Prof. GIANCARLO PERONE e Prof.^a DANIELA MURADAS REIS

Belo Horizonte

2012

RESUMO

Com este trabalho busca-se analisar o fenômeno dos contratos temporários ocorridos na Itália, país em que há proteção contra a dispensa e que enfrenta hoje uma forte crise financeira, com grande dificuldade na geração de empregos, estando principalmente os trabalhadores mais jovens sujeitos a contratos de trabalho temporários, que tem sido o artifício utilizado pelas empresas para se esquivar da garantia de dispensa que gozam os empregados cujo contrato de trabalho é a tempo indeterminado.

O estudo se dará através da análise da situação Brasileira e Italiana frente a rescisão dos contratos de trabalho e com a comparação da legislação italiana e da legislação brasileira acerca do trabalho a tempo determinado.

A finalidade é verificar se, considerando a legislação vigente, com a ratificação da Convenção 158 da OIT no Brasil, que voltou a ser avaliada, pode-se gerar no país situação semelhante a vivida pela Itália.

PALAVRAS-CHAVE: Convenção 158, estabilidade, contrato temporário, rescisão e flexibilização.

ABSTRACT

With this research tries to analyze the phenomenon of temporary employment contracts that occur in Italy, a signatory of ILO Convention 158, which is facing today a hard financial crisis, with too much difficulty to create jobs, while the younger employees are subjected to contracts of temporary employment, which has been the artifice used by companies to evade the safeguard of exoneration enjoyed by employees whose employment is of indefinite duration. The study will be developed through the analysis of the Brazilian and Italian situation in the face of the contract rescission of the employment and the comparison of the Italian legislation and the Brazilian legislation about temporary employment.

The object is check if, considering the actual legislation, the ratification of ILO Convention 158 in Brazil, which returned to be evaluated, can be generate in the country a situation like in Italy.

KEYWORDS: Convention 158, stability, temporary contracts, rescission and flexibility.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	4
1 A ESTABILIDADE NO EMPREGO COMO INSTRUMENTO DE EFETIVAÇÃO E PERPETUAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO.....	5
1.1 CONVENÇÃO 158 DA OIT, SUA HISTÓRIA NO BRASIL	8
2 CONTRATO DE TRABALHO NO BRASIL – PACTO A TERMO COMO INSTRUMENTO DE FLEXIBILIZAÇÃO (L. 9601/98).....	10
3 CONTRATO DE TRABALHO NA ITÁLIA - PROTEÇÃO CONTRA DISPENSA E FLEXIBILIZAÇÃO ATRAVÉS DOS CONTRATOS A TERMO (DL 368/01)	14
4 FLEXIBILIZAÇÃO DOS DIREITOS LABORAIS ATRAVÉS DOS CONTRATOS DE TRABALHO A TEMPO DETERMINADO- BRASIL/ITALIA.....	18
5 CONCLUSÃO	19
BIBLIOGRAFIA.....	21

INTRODUÇÃO

A estabilidade no emprego é um importante instrumento de efetivação e perpetuação do direito do trabalho ao passo que a ameaça da dispensa muitas vezes coíbe o trabalhador de questionar e reivindicar os seus direitos.

Entre 2007 e 2008, durante o governo do presidente Luiz Inácio Lula da Silva, voltou-se a discutir a ratificação da Convenção 158 da OIT (Organização Internacional do Trabalho) que versa sobre a proteção quanto a dispensa imotivada.

Muito já se discutiu sobre a referida convenção, que foi aprovada pelo Congresso Nacional em meados dos anos 90, ratificada pelo então presidente Fernando Henrique Cardoso sendo, em novembro de 1996, denunciada por este.

A discussão atual se refere à constitucionalidade da denúncia realizada pelo presidente e tem argumento na impossibilidade de o Presidente da República denunciar tratados sem o consentimento do Congresso Nacional.

Ainda aguarda-se o desfecho de tal questão, que será solucionada pela Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) nº 1625-3 proposta pela Confederação Nacional dos Trabalhadores da Agricultura – CONTAG e pela Central Única dos Trabalhadores – CUT.

Já existem alguns posicionamentos consolidados na referida ação no sentido de julgar procedente o pedido formulado e, considerando a jurisprudência do Supremo Tribunal Federal no que pertine aos tratados internacionais, é possível que a ação seja de fato julgada procedente e a Convenção 158 volte a vigorar no Brasil.

As maiores críticas daqueles que são contrários à ratificação da referida convenção no Brasil se fundamentam na dificuldade de muitos dos países que ratificaram a Convenção 158 em gerar empregos.

Trata-se de uma situação a ser avaliada, pois, de fato, a dificuldade dos países europeus em gerar empregos é latente. Entre os países que se encontram nessa situação está a Itália, que preocupa e importa especialmente ao direito do trabalho brasileiro ante a sua influência na construção do direito laboral pátrio.

Dentre as questões afetas à crise vivenciada na Itália, chama a atenção a falta de empregos formais para os jovens e a flexibilização dos direitos trabalhistas através da utilização dos contratos temporários de trabalho que têm sido muito utilizados.

Por outro lado, o Brasil espera há mais de duas décadas pela regulamentação da proteção à dispensa imotivada ao passo que o sistema atual, garantidor de ampla liberdade do

empregador na demissão do empregado, tem se mostrado desumano e ineficaz haja vista a alta rotatividade do emprego.

Diante disso, o presente artigo tem como principal objetivo comparar a legislação brasileira e italiana acerca dos contratos a tempo determinado e avaliar através de estudo comparado se a ratificação da Convenção 158 da OIT pode gerar no Brasil situação semelhante à vivida na Itália.

1 A ESTABILIDADE NO EMPREGO COMO INSTRUMENTO DE EFETIVAÇÃO E PERPETUAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO

O objetivo teleológico do direito do trabalho é assegurar melhores condições, sob a ótica obreira, de pactuação e gerenciamento da força de trabalho em uma determinada sociedade. (DELGADO, 2006, p.1097)

Este ideário não se realiza quando o empregador tem poder para dispensar injustificadamente o trabalhador, motivo pelo qual a estabilidade no emprego sempre foi objeto de reivindicações em todo o mundo.

Sob este aspecto, o direito do trabalhador à estabilidade no emprego, que não importa na eternização do emprego, mas na moralização da dispensa a fim de que esta se dê de forma justificada e não se torne instrumento de coação do trabalhador, foi reconhecido através do Pacto de São Salvador como direito Humano. Neste sentido leciona Daniela Muradas Reis:

“Em caráter inovador, reconheceu o direito a estabilidade no emprego como direito humano. Assegurou, ainda, que em casos de demissão injustificada, o trabalhador terá direito a indenização ou a readmissão no emprego, ou a quaisquer outros benefícios previstos pela legislação nacional.” (Reis, 2010, p. 97)

A Constituição da República Federativa do Brasil prevê o trabalho como um direito social e determina que a relação de emprego seja protegida contra a despedida arbitrária ou sem justa causa. Contudo, delega tal tarefa a lei complementar:

Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 64, de 2010)

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

Já se passaram 24 anos desde a edição da CRFB e até o momento a referida lei complementar, necessária à proteção quanto a dispensa imotivada, ainda não foi editada.

Portanto, no estágio atual da nossa legislação, o trabalhador da empresa privada não é destinatário de tutela quanto a ocupação, sendo a dispensa um direito potestativo do empregador. (BARROS, 2009, p.978)

O dispositivo atual assegura ao empregador amplo poder sobre a relação de emprego, dispensando-o da obrigação até mesmo de explicar o motivo de uma demissão sem justa causa, o que confere às relações de trabalho brasileiras um enorme grau de flexibilidade.

É indiscutível que a atual modalidade de dispensa utilizada no Brasil, cuja decisão fica ao arbítrio único e exclusivo do empregador, impede a efetividade do direito do trabalho e vai de encontro aos fundamentos constantes na Constituição.

Sobre a ineficácia do direito do trabalho disposto na CRFB, cite-se trecho de julgado oriundo da Quarta Turma do E. TRT da 3ª Região:

“O trabalho, bem jurídico fundamental, é evocado repetidas vezes pela Constituição que especialmente o valorizou e prezou, colocando como fundamento da República "os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa" (art. 1º, item IV da CF), bem como da ordem econômica "fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa" - art. 170 - e na ordem social "que tem como base o primado do trabalho e como objetivo o bem-estar social" - art. 193.

É preciso perguntar ao STF se estes valores ainda estão em vigência ou se a Constituição é, em relação ao trabalho humano, apenas uma retórica sem sentido prático ou uma profissão de fé sem exemplo vívido.” (Quarta turma do E.TRT da 3ª Região-0000493-34.2010.5.03.0093 RO, divulgado em 16/09/2011. DEJT. Página 75)

Outrossim, a dispensa imotivada ainda é economicamente prejudicial ao país. Segundo estudos realizados pelo DIEESE em apoio à gestão de políticas públicas de emprego, trabalho e renda, divulgados pelo Ministério do Trabalho e Emprego, a taxa média de rotatividade brasileira entre 2000 e 2009 foi de aproximadamente 36%, excluindo-se os desligamentos por transferências, aposentadorias, falecimentos e demissão voluntária, sendo a remuneração média das admissões inferior à remuneração média dos desligamentos, com algumas variações setoriais.

O mesmo estudo divulgou ainda que um grande contingente de trabalhadores tem participação intermitente no mercado de trabalho formal, variando entre a condição de desligados e admitidos durante anos seguidos.

Como se vê a dispensa imotivada gera grande rotatividade e impede a ascensão social e econômica dos trabalhadores, pois quando estes atingem um patamar salarial mais elevado são dispensados pelo empregador. Por via de consequência, a instabilidade constante vivenciada pelo trabalhador impede a circulação monetária.

A importância do tema é tão grande que a OIT (Organização Internacional do Trabalho) adotou, em 1963, a Recomendação 119, sobre o término da relação de trabalho. Em 1982, esta recomendação foi convertida na Convenção 158, sobre a mesma matéria, que passou a ter vigência internacional em novembro de 1985, após ser ratificada pelos dois primeiros países membros, como é de praxe. (DIEESE, 2008, p.10)

A convenção 158 da OIT não coíbe a dispensa, mas condiciona tal ato a existência de uma causa justificada, relacionada com a capacidade ou comportamento do empregado, ou baseada nas necessidades de funcionamento da empresa, estabelecimento ou serviço. Nesta são elencadas várias situações que não podem ser consideradas justos motivos para a demissão, exige do empregador o cumprimento de determinados requisitos para realizar a dispensa, dentre eles o de informar com antecedência o sindicato e as autoridades competentes, explicando os motivos da dispensa e o número de empregados que serão dispensados.

Sobre a Convenção 158 da OIT, Antônio Alvares da Silva dispõe:

De fato, a convenção 158 trata, na primeira parte, sobre métodos de aplicação, área de aplicação e definições operacionais para seu emprego. Na segunda parte, em que tangencia sobre o art.7º, I, ainda assim o supera, pois disciplina a justificação da cessação do contrato de trabalho, procedimentos prévios à cessação, indenização em razão da cessação.

Na parte terceira, cuida da cessação do contrato de trabalho por motivos econômicos, tecnológicos, estruturais ou análogos, que se aplica comumente a chamada “dispensa coletiva” o que supera o conceito de relação de emprego protegida contra dispensa arbitrária ou sem justa causa.(SILVA, 1996, p.43)

Afirma ainda o mesmo autor que:

Há nela instrumentos que dificultam a dispensa, mas não a tornam difícil, nem muito menos impossível. Apenas a subordina a uma causa justificada, prevendo mecanismos de controle ao direito potestativo do empregador. Procura um equilíbrio justo entre os interesses de quem empreende e de quem trabalha” (SILVA,1996, p.21)

A Convenção obriga exclusivamente àqueles Membros da Organização Internacional do Trabalho cujas ratificações tiverem sido registradas pelo Diretor-Geral. Todo Membro que tiver ratificado a presente Convenção poderia denunciá-la no fim de um período de 10 (dez)

anos, a partir da data da entrada em vigor inicial, mediante um comunicado ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho. A denúncia tornar-se-ia efetiva somente um ano após a data de seu registro.

A Convenção 158 foi ratificada por 34 países. O Brasil chegou a ratificar a convenção, contudo, denunciou-a pouco depois, ato cuja constitucionalidade foi questionada junto ao Supremo Tribunal Federal e ainda aguarda solução.

1.1 Convenção 158 da OIT, sua história no Brasil

Em 5 de janeiro de 1995, após a aprovação pelo Congresso Nacional, o então presidente Fernando Henrique Cardoso solicitou o registro da ratificação da Convenção 158 junto ao diretor geral da OIT. A partir desta data iniciou-se a contagem de 12 meses para a entrada em vigor da referida convenção no país, o que ocorreu em 5 de janeiro de 1996. (DIEESE, 2008, p. 6)

Entretanto, boa parte do empresariado ficou insatisfeito com a decisão do governo e atacaram a entrada em vigor da Convenção 158, ao argumento de que sua aplicação dependeria da regulamentação do inciso I do art. 7º da CRFB.

Diante da polêmica em torno da aplicação da referida convenção, o presidente Fernando Henrique Cardoso expediu o Decreto 1.855, de 10 de abril de 1996, determinando que: “*A Convenção 158 da OIT deverá ser executada e cumprida tão inteiramente como nela se contém*”. (DIEESE, 2008, p.7)

A Confederação Nacional dos Transportes (CNT), entidade patronal, entrou, então, com uma Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI 1480) junto ao Supremo Tribunal Federal (STF), para contestar a vigência e a auto-aplicabilidade da Convenção 158. (DIEESE, 2008, p.7)

Em decisão liminar o Supremo entendeu que a Convenção era inconstitucional. Porém, antes mesmo que o Judiciário julgasse o mérito da questão, em novembro do mesmo ano o governo editou novo decreto (Decreto 2.100/96), denunciando a Convenção 158. Diante disso a ADI 1480 foi arquivada por ausência de objeto.

A alegação do governo para a denúncia foi no sentido de que a manutenção da adesão à Convenção 158 acarretaria ao Brasil perda de competitividade internacional, além de a

medida estar gerando confusão jurídica, devido às conflitantes decisões dos tribunais durante o tempo em que vigorou no país. (DIEESE, 2008, p.7)

De fato, naquela época foram proferidos diversos julgados contrastantes, para muitos juristas aplicar a referida convenção sob a forma que foi instituída seria ir de encontro com a Constituição da República Federativa do Brasil que, em seu artigo 7º, I, determina que a proteção contra a despedida sem justa causa deverá se dar por meio de lei complementar.

Alguns juristas defendem a aplicação da Convenção 158, ao argumento de que as normas provenientes de tratados internacionais têm no ordenamento pátrio o *status* de lei ordinária, a qual se diferencia da lei complementar apenas pelo quórum exigido para aprovação, sendo ambas infraconstitucionais (SILVA, 1996, pg 43,44). Defendem, ainda, ser a proteção contra a dispensa arbitrária ou sem justa causa uma garantia constitucional dos trabalhadores e, neste aspecto, a Convenção 158 é uma norma de eficácia plena (MAIOR, 2004, p.4).

Para Jorge Luiz Souto Maior (2004, p.3): *“A proteção contra a dispensa arbitrária, portanto, encontra no ordenamento jurídico fundamentos que transcendem até mesmo à própria discussão em torno da aplicabilidade do art. 7º, I, da CF.”*.

Jorge Souto Maior ainda defende a ratificação da Convenção 158 sob o prisma de que a vedação da dispensa arbitrária e imotivada materializa o princípio da dignidade da pessoa humana e a valorização do trabalho.

A dispensa imotivada de trabalhadores, em um mundo marcado por altas taxas de desemprego, que favorece, portanto, o império da "lei da oferta e da procura" e que impõe, certamente, aos trabalhadores condições de trabalho subumanas e diminuição de suas garantias e salários, agride a consciência ética que se deve ter para com a dignidade do trabalhador e, por isso, deve ser, eficazmente, inibida pelo ordenamento jurídico. Não é possível acomodar-se com uma situação reconhecidamente injusta, argumentando que "infelizmente" o direito não a reprime, ainda mais quando, como demonstrado, o próprio direito positivo (internacional e interno) possui normas eficazes para uma tal realização, bastando que se queira aplicá-las. Devemos aprender a utilizar as virtudes do direito no sentido da correção das injustiças, até porque uma sociedade somente pode se constituir com base em uma normatividade jurídica se esta fornecer instrumentos eficazes para que as injustiças não se legitimem. Do contrário, não haveria do que se orgulhar ao dizer que vivemos em um —Estado democrático de direito□ (MAIOR, 2004, s/p)

Como se verifica, a Convenção 158 da OIT, de fato, apresentou um problema de aplicação do ponto de vista formal e gerou embate no mundo jurídico.

Não se sabe dizer o que efetivamente motivou a denúncia da Convenção 158. O certo é que houve realmente divergência nos tribunais do trabalho quanto à aplicação da convenção, bem como a pressão do empresariado que discursava no sentido de que o Brasil vivia um

momento complicado, o desemprego tinha atingido níveis elevados e a referida convenção intimidava os “investidores”.

Ocorre que ao realizar a denúncia da Convenção 158 da OIT o chefe do Poder Executivo extrapolou os limites de sua competência constitucionalmente fixados. A denúncia não pode ser ato unilateral do Poder Executivo, sendo necessária a intervenção do Congresso Nacional, nos termos do artigo 49, I da CRFB.

Sob este prisma a Confederação Nacional dos Trabalhadores da Agricultura – CONTAG e a Central Única dos Trabalhadores – CUT, ajuizaram Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI nº 1625-3).

A referida ação ainda não foi julgada, contudo, já existem alguns posicionamentos consolidados na referida ação no sentido de julgar procedente o pedido formulado.

Hoje o país vive um momento diferente, a economia brasileira é a maior da América Latina e do Hemisfério Sul, a sexta maior do mundo por PIB nominal e a sétima maior por paridade do poder de compra (PPC)¹. O Brasil é uma das principais economias com o mais rápido crescimento econômico no mundo e as reformas econômicas deram ao país novo reconhecimento internacional, seja em âmbito regional ou global.

Portanto, o cenário é favorável para se estabelecer proteção ao trabalhador contra a dispensa imotivada.

Considerando a jurisprudência do Supremo Tribunal Federal no que pertine aos tratados internacionais, é possível que a ação seja de fato julgada procedente e a Convenção 158 volte a vigorar no Brasil.

2 CONTRATO DE TRABALHO NO BRASIL – PACTO A TERMO COMO INSTRUMENTO DE FLEXIBILIZAÇÃO (L. 9601/98)

No Brasil o direito do trabalho, além do princípio da proteção, cujo conteúdo converge para ao asseguramento das condições mínimas de trabalho, resguardadas pela irrenunciabilidade, consagrou o princípio da continuidade do contrato. Em consequência, no direito do trabalho a regra são os contratos de duração indeterminada. (BARROS, 2009, p.444)

¹ Wikipédia. *Brazil*. Página visitada em 17 de abril de 2012.

Diante desta regra, consideram-se excetivos os contratos de trabalho cujo prazo é determinado. Sobre tal modalidade contratual leciona Mauricio Godinho Delgado:

Tratando-se de inquestionável exceção no contexto do direito do trabalho, os contratos a prazo submetem-se às hipóteses legais tipificadas- e estritas- no tocante a possibilidade de sua pactuação regular. Excluídas tais hipóteses legais será irregular a contratação empregatícia mediante contratos de duração prefixada. (DELGADO, 2006, pag. 524)

Portanto, os contratos de trabalho se dividem em duas modalidades: a tempo indeterminado e a tempo determinado, sendo que este último é excepcional, devendo ser utilizado apenas em situações específicas que estão elencadas na legislação laboral pátria. Tal modalidade contratual é marcada pela excepcionalidade, sendo a sua incidência ligada às situações específicas e transitórias, estando sujeitos a conversão do contrato para a tempo indeterminado caso ultrapasse o prazo estipulado.

Destoa desta ordem o contrato de trabalho provisório disciplinado pela Lei 9601, vigente desde 22 de janeiro de 1998, que atenuou, significativamente, os cuidados que a ordem jurídica estabelecia para os contratos a termo. (DELGADO, 2006, p.554)

Instituído em um momento de transformações decorrentes de fatores econômicos, trata-se de uma modalidade contratual cuja hipótese de incidência é demasiadamente ampla e o prazo de duração muito extenso. À época atribuiu-se a sua instituição à necessidade urgente de criação de novos postos de trabalho, vez que o desemprego atingia altos índices.

A referida lei autoriza que através de negociação coletiva sejam criados contratos de trabalho por prazo determinado, cujo prazo poderá ser de no máximo dois anos, em qualquer atividade desenvolvida pela empresa ou estabelecimento, desde que apresente aumento ao número de empregados. O número de empregados contratados nos termos desta lei observará o limite estabelecido no instrumento decorrente da negociação coletiva, não podendo ultrapassar os seguintes percentuais, que serão aplicados cumulativamente: I - cinquenta por cento do número de trabalhadores, para a parcela inferior a cinquenta empregados; II - trinta e cinco por cento do número de trabalhadores, para a parcela entre cinquenta e cento e noventa e nove empregados; e III - vinte por cento do número de trabalhadores, para a parcela acima de duzentos empregados.

A lei ainda reduz determinados direitos trabalhistas e favorece o empregador com vantagens parafiscais e creditícias.

Mauricio Godinho Delgado, sobre esta modalidade contratual, leciona:

“O novo diploma não apenas diminui as restrições dos contratos a termo - o que, por si só, compromete de modo grave a eficácia de alguns princípios fundamentais do direito do trabalho (em particular o princípio da norma mais favorável e da continuidade da relação de emprego). A nova lei teve a preocupação, ainda, de aprofundar a carência de direitos trabalhistas já característica dessa espécie contratual.” (DELGADO, 2006, p.554)

De fato, a modalidade contratual aprofunda a carência dos direitos trabalhistas. O depósito do FGTS, por exemplo, que, regra geral, corresponde a 8% do salário obreiro, foi reduzido para 2%, por um período de sessenta meses, além de autorizar a redução dos encargos para o chamado sistema S (SESI, SESC, SENAI, SENAC, SENAT, SEBRAE, INCRA) e a redução dos encargos sociais (salário educação e seguro de acidente do trabalho).

As reduções supramencionadas serão asseguradas desde que, no momento da contratação, o empregador esteja adimplente junto ao Instituto Nacional do Seguro Social - INSS e ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS e o contrato de trabalho por prazo determinado e a relação dos empregados contratos neste regime tenham sido depositados no Ministério do Trabalho.

Por outro lado, a lei estabelece que as partes fixarão na convenção ou acordo coletivo, obrigação de o empregador efetuar, sem prejuízo dos recolhimento a título de FGTS, depósitos mensais vinculados, a favor do empregado, em estabelecimento bancário, com periodicidade determinada de saque. Os referidos depósitos serão estipulados pelas partes nas convenções ou acordos coletivos, que também irão ajustar o valor dos depósitos, o estabelecimento bancário receptor, a periodicidade do saque e as demais condições inerentes.

Importa ressaltar que diferentemente dos demais contratos a tempo determinado, aquele previsto na Lei 9601/98 poderá ser sucessivamente prorrogado, desde que respeitado o prazo máximo de dois anos, bem como não poderá ser convertido em contrato a tempo indeterminado, pois está estabelecido no artigo 3º, da referida lei, que não será aplicável o artigo 451 da CLT².

Não há previsão de indenização a qualquer das partes em caso ruptura antecipada, mas por força do art. 479 da CLT, não afastado pela lei, o empregador está obrigado ao pagamento da metade da remuneração do período contratual frustrado. Contudo, para os casos de descumprimento do prazo de duração do contrato a lei deixa a cargo da negociação coletiva o estabelecimento de multas.

² Art. 451 (CLT). O contrato de trabalho por prazo determinado que tácita ou expressamente, for prorrogado mais de uma vez passará a vigorar sem determinação de prazo.

As estabilidade previstas na CLT também não são contempladas nos contratos derivados da Lei 9601/98, as únicas estabilidade provisórias previstas são para as gestantes, dirigentes sindicais, ainda que suplente; do empregado eleito para cargo de direção de comissões internas de prevenção de acidentes; do empregado acidentado, nos termos do art. 118 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, ainda assim prevê apenas que o contrato não poderá ser rescindido antes do prazo estipulado pelas partes.

A lei prevê também que o empregador deverá afixar, no quadro de avisos da empresa, cópias do instrumento normativo mencionado no art. 1º e da relação dos contratados, que conterá, dentre outras informações, o nome do empregado, número da Carteira de Trabalho e Previdência Social, o número de inscrição do trabalhador no Programa de Integração Social - PIS e as datas de início e de término do contrato por prazo determinado.

Seguindo a linha de criar privilégios para as empresas resta previsto, ainda, para aquelas empresas que, a partir da data de publicação da Lei, aumentarem seu quadro de pessoal a preferência na obtenção de recursos no âmbito dos programas executados pelos estabelecimentos federais de crédito, especialmente junto ao Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social - BNDES.

É razoável concluir, portanto, que essa modalidade de contrato só interessa ao empregador, que encontrará nele um oportuno e eficiente instrumento redutor de custos, enquanto isso, no outro extremo da relação jurídica, dito contrato certamente fará surgir uma espécie de subclasse de trabalhadores, ou de trabalhadores de segunda categoria, como também se tem dito, caracterizados por um *minus* jurídico com relação aos demais, admitidos mediante contrato sem prazo (indeterminado) (FILHO,s/p, 1998).

O que se percebe é que esta modalidade de contrato é um verdadeiro instrumento de flexibilização, instituído em um momento de crise financeira, quando novamente o Estado optou por sacrificar o trabalhador, oferecendo-o condições mínimas sob o pálio da criação de novos postos de trabalho.

É de se questionar a real eficácia de tal instrumento, conforme reflete Maurício Godinho Delgado:

Nenhum empresário, em sã consciência, iria criar novos postos de trabalho, simplesmente por se tratar de postos menos onerosos (o raciocínio empresarial é outro: eleva-se a produção apenas se o mercado justificar tal acréscimo) A equação de postos de trabalho mais onerosos versus menos onerosos apenas justificaria a substituição de trabalhadores, eliminando-se os postos mais dispendiosos pelos menos dispendiosos e igualmente produtivos.(DELGADO, 2006, p.576)

Pontue-se que no Brasil praticamente não existe limitação à demissão e o mercado de trabalho formal já se caracteriza por forte flexibilidade contratual. Os trabalhadores contratados a tempo indeterminado podem ser dispensados imotivadamente a qualquer tempo, cabendo ao trabalhador apenas acatar tal decisão.

Portanto não há justificativa plausível para a instituição de contratação a termo nos moldes da lei 9601/98, que a bem da verdade implica na maximização da expropriação do trabalho favorecendo o capitalista em face da queda nos lucros.

Ao menos os sindicatos possuem espaço para atuação e podem reprimir a incidência destes tipos de contratos, vez que só podem ser efetivados com a anuência da entidade sindical.

3 CONTRATO DE TRABALHO NA ITÁLIA - PROTEÇÃO CONTRA DISPENSA E FLEXIBILIZAÇÃO ATRAVÉS DOS CONTRATOS A TERMO (DL 368/01)

Também na Itália, a regra é a instituição dos contratos de trabalho a tempo indeterminado, sendo a modalidade de contrato a tempo determinado uma exceção.

Este país sempre foi referência no que pertine a proteção dos trabalhadores, muito antes da OIT instituir a Convenção 158 que prevê a proteção quanto à dispensa imotivada, a Itália já possuía em seu ordenamento jurídico tal disciplina, constante no art. 2119 do Código Civil de 1942 (*Codice Civile Italiano*).

Na Itália, a lei regula em detalhes os processos que levam à demissão de um empregado. Para demitir um trabalhador devem-se ter motivos efetivos, razões palpáveis.

A lei (Lei 604/66, alterada pela Lei 108/90) afirma que a demissão pode ser realizada apenas por justa causa, justificado motivo subjetivo ou justificado motivo objetivo (art. 2119 do *Codice Civile Italiano*).

A demissão por justa causa, também chamada de demissão sumária, possui as mesmas premissas do instituto aqui no Brasil, ocorre em caso de omissão ou transgressão grave por parte do trabalhador, de modo que prejudique irrevogavelmente a relação de confiança entre as partes a ponto de não ser possível a continuidade da relação de emprego, ainda que provisoriamente. Trata-se da maior sanção que pode ser imposta a um trabalhador e é utilizada para reprimir as infrações mais graves.

A demissão por justificado motivo subjetivo ocorre quando há um inadimplemento considerável do trabalhador para com as suas obrigações, contudo, trata-se de uma transgressão menos grave, que autoriza a demissão, porém, permite a continuação da relação profissional para cumprir o período de aviso prévio, ao qual o empregador é obrigado a dar.

Já o justificado motivo objetivo exige que a demissão seja aplicada somente por razões relacionadas à atividade produtiva, organização do trabalho e em situações onde a produção, a organização ou em razão da ocorrência de algum evento o empregador seja impedido de utilizar o serviço do profissional para os objetivos de negócio da empresa. Mesmo neste caso, o empregador é obrigado a dar o aviso prévio.

Qualquer demissão deve ser sempre comunicada por escrito, sob pena de ser ineficaz. O trabalhador, no prazo de 15 dias da comunicação de dispensa, poderá perquirir o empregador sobre a razão da medida, caso em que o empregador é obrigado, no prazo de até sete dias após o pedido do trabalhador, a expor os motivos por escrito. O não cumprimento desta disposição torna inválida a demissão.

As demissões por justa causa ou por justificado motivo subjetivo devem ser comunicadas imediatamente após as alegadas infrações, a fim de não comprometer as chances de defesa do trabalhador que, caso entenda ser a sua demissão ilegal, pode questionar tal ato em juízo.

As consequências de uma demissão que o tribunal considere ineficaz, nula ou inválida, no entanto, depende do número de trabalhadores empregados na empresa (como é previsto no Estatuto dos Trabalhadores, art.18).

No caso em que a empresa não tenha mais de 60 empregados em território italiano, ou até 15 empregados em uma única unidade de produção, o empregador pode optar por ressarcir o trabalhador com uma indenização correspondente entre 2,5 e 6 meses de salário.

Em outros casos, o trabalhador, cuja demissão seja declarada inválida ou ineficaz pelo tribunal, poderá obter uma ordem de reintegração na mesma empresa, bem como um montante de compensação igual à remuneração devida desde a data da dispensa do trabalho até a data do restabelecimento (esta soma não pode, contudo, ser inferior a 5 meses).

O empregado, sem prejuízo das perdas e danos, também pode escolher, uma vez pronunciada a sentença de reintegração, por ser reintegrado ou por perceber uma indenização correspondente a 15 meses de salário, sem prejuízo do direito à indenização referente ao período em que ficou injustamente desempregado, ou seja, desde a data da demissão até a data de pagamento da indenização de 15 meses.

Resta claro que o objetivo da lei em relação à demissão é, na verdade, proteger o trabalhador, a parte fraca na relação trabalhista, de eventual comportamento abusivo do empregador, porém não impede que este trabalhador, em caso de falha grave, seja dispensado, seja em caso de infração de peso maior (justa causa), seja em caso de infração de peso menor (justificado motivo subjetivo) ou mesmo que a empresa estando com efetiva dificuldade financeira possa diminuir o número de seus trabalhadores, dispensando uma parte deles.

A legislação italiana encontra o equilíbrio entre o direito fundamental ao trabalho e os interesses econômicos que norteiam o sistema capitalista e, o que é mais importante, favorece a negociação entre os parceiros sociais tornando mais moral e humana a, muitas vezes inevitável, demissão.

Até a década de 90 toda a legislação trabalhista italiana caminhava neste sentido, contudo, no final desta década e no início do presente século surgiram uma série de diplomas trabalhistas que não se integram ao espírito da norma constitucional, dentre estes importa citar o Decreto Legislativo (DL) n. 368, de 2001 e o Decreto Legislativo (DL) n. 276, de 2003, mais conhecido como “Lei de Biagi”, que recebeu este nome em homenagem a Marco Biagi, professor de Direito do Trabalho na Universidade de Modena, ministro do governo de Silvio Berlusconi, que teve importante participação na elaboração do referido decreto e foi assassinado em 19 de março de 2002, por integrantes das Brigadas Vermelhas. (PORTO, 2009,s/p).

A modalidade de contrato a tempo determinado não é novidade na Itália, ao longo dos anos uma série de medidas legislativas regularam este tipo de contrato (L. 230/62 - L. 79/83 - L. 56/87 - L. 196/97); nenhum deles, contudo, é tão abrangente e flexível quanto o decreto de 368/2001, que atualmente regula essa modalidade contratual.

Sobre tal decreto dispõe Lorena Porto:

O decreto 368 de 2001, por sua vez, cuidou de "liberalizar" a pactuação de contratos por tempo determinado. Ao revogar as leis anteriores que regulamentavam a matéria, substituiu o sistema das hipóteses taxativas, permissivas da contratação a termo, por uma justificativa genérica, demasiadamente fluida e imprecisa. De fato, para a licitude da celebração de um contrato de emprego por tempo determinado, passaram a ser suficientes "razões de caráter técnico, produtivo, organizativo ou substitutivo" (art. 1º, §1º).(PORTO, 2009, s/p))

A legislação italiana dispõe que o contrato a termo pode ser firmado por razão de técnicas, produtivas, organizativas ou substituíveis, mesmo se referente à atividade ordinária do empregador, sem maiores exigências quanto à estipulação do contrato. A forma escrita é

regra, contudo, se o contrato não ultrapassar a 12 dias a forma oral é aceita (arts. 2 a 4 DL.368/2001).

Os contratos podem durar até três anos e a prorrogação depende apenas da anuência do trabalhador (art. 4º DL. 368/2001).

As consequências da extrapolação do prazo dependem do tempo de duração do contrato e do tempo em que durou a extrapolação.

Como se vê no artigo 5º do Decreto 368/2001, se a relação de emprego continua depois do vencimento do prazo o empregador é obrigado a pagar 20% do salário por cada dia de continuação até o décimo dia e 40% de aumento por cada dia posterior ao décimo.

Se a relação de emprego durar por mais de 20 dias no caso de contrato com duração inferior a seis meses, ou por mais de 30 dias nos casos de contrato superior a seis meses o contrato será considerado indeterminado desde o dia do vencimento do prazo inicial, ou seja, antes de qualquer prorrogação.

Se o contrato de trabalho com duração superior a seis meses for prorrogado dentro do período de dez dias da data do vencimento, o segundo contrato (prorrogação) será considerado por tempo indeterminado.

Quando se tratar de duas contratações sucessivas a término, sem que haja prorrogação ou que não respeite o prazo de prorrogação, o contrato será considerado a tempo indeterminado.

A lei italiana em seu art. 6º prevê o princípio da não discriminação e confere aos empregados “temporários” os mesmos direitos que os empregados com contrato a tempo indeterminado, enquadram-se os trabalhadores temporários e a tempo indeterminado no mesmo nível.

Como se vê, o Decreto 368/01 amplia o uso dos contratos a termo, anunciando mudança na sistemática até então vigente na Itália que primava pela indeterminação dos contratos de trabalho e pela proteção à dispensa imotivada.

A Itália quando da edição do decreto supramencionado buscou a relativização da proteção conferida ao trabalhador e através do Decreto 368 amplia a possibilidade dos empresários utilizarem os contratos a termo, ficando assim desvinculados da justificativa para dispensa.

A comunidade européia influenciou nesta mudança de parâmetro, pois na resolução do conselho de 9 de fevereiro de 1999, relativa às diretrizes para o emprego, solicitou aos parceiros sociais a modernização da organização do trabalho, incluindo fórmulas de trabalho

mais flexíveis, com o fim de aumentar a produtividade e a competitividade das empresas e de alcançar o equilíbrio necessário entre flexibilidade e segurança.

Na diretiva nº 1999/70, de 28 de junho, foi firmado acordo entre os países membros sobre os contratos de trabalho a termo, sendo que as disposições legislativas regulamentares e administrativas necessárias para dar cumprimento a diretiva deveriam entrar em vigor até o dia 10 de julho de 2001.

O Decreto 368/2001 foi publicado em 06 de setembro de 2001 e estampa atender a diretiva 1999/70, porém a questão não foi apenas política. Uma forte justificativa para tal mudança foi a crise econômica pela qual passa o país e o grande número de desocupação, principalmente entre os jovens, tendo a medida também o objetivo de estimular a criação de novos postos de trabalho.

Contudo, o que se verificou, na verdade, foi que a mudança na legislação com a edição do Decreto 368/2001, serviu apenas para colocar os empresários em uma situação muito melhor frente os riscos do empreendimento, bem como em impor aos jovens trabalhadores um trabalho precário e instável.

A estratégia de flexibilização dos direitos trabalhistas sempre é utilizada, mas não se trata de política social, tanto que apesar de toda a precarização, o Decreto 368/2001 não surtiu o efeito esperado no mercado de trabalho italiano, pois conforme os índices publicados pelo ISTAT (Istituto Nazionale di Statistica, órgão estatístico do governo italiano), a sua entrada em vigor não resultou em aumento do emprego no país.

4 FLEXIBILIZAÇÃO DOS DIREITOS LABORAIS ATRAVÉS DOS CONTRATOS DE TRABALHO A TEMPO DETERMINADO - BRASIL/ITÁLIA

Da análise dos contratos a tempo determinado no Brasil e na Itália, chama à atenção a semelhança entre o contrato a termo da Lei 9601/98 e o contrato a termine previsto no Decreto Lei 368/2001.

Ambos dispõem sobre contrato de trabalho a tempo determinado cuja natureza não está ligada à excepcionalidade, característica fundamental desta modalidade contratual. Tratam-se, na realidade, de instrumento de flexibilização dos direitos trabalhistas, que implica na maximização da expropriação do trabalho favorecendo o capitalista em face da queda nos lucros.

É certo que tanto a lei brasileira (9601/98) quanto a italiana (368/01) têm a mesma finalidade, ambas foram instituídas em momento de crise financeira no país, situação em que é mais comum a precarização das formas de trabalho bem como a criação de mecanismos de flexibilização.

Sobre tal situação acentua Isabella Parelli Haddat Flaitt:

É certo que diante de situações de crise inicia-se sempre um conflito de interesses entre empregados e empregadores, pois suas necessidades são antagônicas. De um lado temos a empresa, que visa manter-se saudável perante os momentos de crise. De outro temos os empregados, que possuem a necessidade de manter-se em seus empregos para viabilizar o seu sustento e de sua família. Nesses casos, mister a adoção de medidas para compro essa lide, para harmonizar os interesses antagônicos empresariais e profissionais. (FLAITT, 2009, p.461)

Arturo S. Bronstein, da OIT, observa que “*Se há uma idéia comum entre os países seria ela a de que a flexibilidade antes de um conceito afirmativo é uma reação, com respeito a alguma instrução, alguma prática de mercado de trabalho que é diferente da rigidez, que pode existir em outra*”.

Na Itália a proteção dos trabalhadores é forte e real, o que justifica uma abertura em momento de crise, ainda que com bastante prudência.

Contudo no Brasil, ao contrário da Itália, praticamente não existe limitação à demissão e o mercado de trabalho formal já se caracteriza por forte flexibilidade contratual, cerca de 2/3 dos contratos de trabalho são finalizados antes de atingirem um ano e o tempo médio do emprego formal é de aproximadamente quatro anos, conforme dados divulgados pelo Ministério do Trabalho e Emprego. Portanto a instituição da Lei 9601/98 não tem nenhum fundamento lógico.

Nenhuma dos dois diplomas legais, seja o brasileiro seja o italiano, resultou em qualquer melhoria para os trabalhadores, muito pelo contrário. O certo é que a precariedade é um atributo inevitável da flexibilização de modo que a ela sempre devem ser impostas barreiras.

5 CONCLUSÃO

Com o presente estudo pode-se verificar que as modalidades de contrato de trabalho a termo previsto no Brasil através da Lei 9601/98 e o Decreto Lei 368/2001 que dispõe sobre tal

modalidade contratual na Itália são muito semelhantes apesar do mercado de trabalho ser muito diverso.

Na Itália muito se utiliza dos contratos a tempo determinado por serem uma via mais cômoda, dá mais liberdade aos empregadores que não se vêem obrigados a justificar a dispensa de seus funcionários.

A utilização dos contratos a tempo determinado no Brasil, por sua vez, em sua grande maioria se destina a suprir necessidades emergenciais, períodos atípicos nas empresas ou mesmo nas empresas cuja produção ou prestação de serviços é transitória, nos moldes do art. 443, §1º e 2º da CLT e da Lei 6019/74.

Tendo em vista que o tempo médio de duração dos contratos a tempo indeterminado é curto, credita-se a mínima utilização de contratos de trabalho a tempo determinado no Brasil, cujo prazo é mais extenso (Lei 9601/98), à ampla liberdade na dispensa dos trabalhadores cujo contrato é a tempo indeterminado, modalidade de contratação que é muito simples e flexível.

Portanto, acredita-se que com a ratificação da Convenção 158 da OIT pelo Brasil é possível que as empresas passem a se utilizar mais dos contratos de trabalho a tempo determinado, principalmente aquele previsto na lei 9601/98 vez que o prazo de duração é compatível com o que tem sido praticado nos contratos a tempo indeterminado.

Os contratos a tempo determinado são, regra geral, mais precários, os previstos na Lei 9601/98 são ainda mais restritivos em termos de direitos dos trabalhadores. O uso indiscriminado dos contratos a tempo determinado previstos na referida lei em longo prazo poderá culminar na ausência de criação de postos efetivos de emprego.

As demais modalidades de contrato a tempo determinado são bastante rígidas e possuem prazo muito curto, motivo pelo qual não se acredita que as empresas se utilizarão destas.

Portanto, é factível que com a ratificação da Convenção 158 da OIT pelo Brasil as empresas irão se utilizar dos contratos a tempo determinado como forma de burlar a lei e precarizar a situação dos trabalhadores tal qual vem ocorrendo na Itália.

Deixar de reconhecer a referida convenção, que é verdadeiro instrumento de efetivação e perpetuação do direito do trabalho, não é uma opção, vez que se posicionar contra o direito do trabalhador à estabilidade no emprego é ir de encontro ao princípio basilar do direito do trabalho, que é assegurar melhores condições sob a ótica obreira.

A melhor solução para o Brasil está no discurso já proferido por diversos juslaboralistas: o fortalecimento dos sindicatos.

Isto porque os sindicatos são os únicos capazes de autorizar a contratação através desta modalidade, que deve ser prevista em acordo coletivo, onde, inclusive, deve constar uma lista com os nomes dos trabalhadores contratados sob a égide da Lei 9601/98.

Sendo assim, a atuação do sindicato neste caso será primordial e poderá reprimir as contratações temporárias, evitando-se a situação tão perversa que vem ocorrendo na Itália.

BIBLIOGRAFIA

ANGHER, Joyce Anne. **Vade Mecum Acadêmico de Direito**, 8ª edição. São Paulo. Editora Rideel, 2009.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do trabalho**, 5ª edição. São Paulo. Editora LTR, 2009.

BAYLOS, Antonio. **Tempos difíceis: A democracia social ameaçada na Europa**, Antonio Baylos, tradução: Marco Aurélio Weissheimer, publicado em <http://www.cartamaior.com.br/templates/materiaMostrar.cfm?materia_id=19780> Acesso março de 2012

BRASIL, Decreto **n.73841 de 13 de março de 1974**. Diário Oficial da União, Brasília, 13 de março de 1974. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/Antigos/D73841.htm> Acesso em fevereiro de 2012.

BRASIL, Lei **n.6019 de 03 de janeiro de 1974**. Diário Oficial da União, Brasília, 4 de janeiro de 1974. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6019.htm> Acesso em fevereiro de 2012.

BRASIL, Lei nº **9.601, de 21 de janeiro de 1998** Diário Oficial da União, Brasília, 4 de janeiro de 1974. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L9601.htm>

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2006.

DIEESE. **A convenção 158 e a garantia contra a dispensa imotivada, nota técnica n° 61, março de 2008.** Disponível em
<<http://www.dieese.org.br/notatecnica/notatec61RatificacaoConvencao158rev.pdf>> acesso em 20/02/ 2012.

FLAITT, Isabela Parelli Haddad. **A crise Mundial e suas conseqüências para o mundo do trabalho.** Suplemento Trabalhista LTR. São Paulo, v45, n.096, p.461-463, ago/2009.

INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 14, DE 17 DE NOVEMBRO DE 2009 - Ministério do Trabalho e emprego. Disponível em
<http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812BD96D6A012BE3B7F469305C/in_20091117_14.pdf> Acesso em abril de 2012.

ISTAT, disponível em<<http://www.istat.it/it/archivio/30329>>. acesso em 01/05/2012

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Proteção contra a dispensa arbitrária e aplicação da convenção 158 da OIT.** Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, Campinas, n. 25, 2004. Disponível em: <http://trt15.gov.br/escola_da_magistratura/Rev25Art3.pdf>. Acesso em março 2012.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Dispensa arbitrária e a aplicabilidade da Convenção 158 da OIT.** Genesis, Curitiba, v.24, n.139, p.33-45, julho 2004.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Convenção 158 da OIT. Dispositivo que veda a dispensa arbitrária é auto-aplicável.** Disponível em<<http://www.fiscosoft.com.br/a/2qo3/convencao-158-da-oitdispositivo-que-veda-a-dispensa-arbitraria-e-auto-aplicavel-jorge-luiz-souto-maior-elaborado-em-072004>>Acesso em abril de 2012.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Contrato de Trabalho de prazo determinado e banco de horas:** Lei nº 9.601/98. 4 ed. São Paulo : Atlas, 2007

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho.** 25ª ed. São Paulo : Atlas, 2009

PERONE, Giancarlo. **Riforma, Rivoluzione, Ritocco: quale genere di novità il D. Lgs. n. 276 del 2003 introduce nella legislazione lavoristica. *Il Diritto del Lavoro.*** Roma,

Fondazione Diritto del Lavoro L. A. Miglioranzi, ano LXXVIII, p. 1193-1210, mai./ago. 2004.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Movimentação Contratual no Mercado de Trabalho**. Disponível

em: <http://www.mte.gov.br/institucional/rotatividade_mao_de_obra.pdf> Acesso em maio de 2012.

PALMA, João Augusto da. Contrato Provisório, banco de horas: como admitir. São Paulo. LTR, 1998

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE MINAS GERAIS. Pró-Reitoria de Graduação. Sistema de Bibliotecas. **Padrão PUC Minas de normalização**: normas da ABNT para apresentação de trabalhos científicos, teses, dissertações e monografias. Belo Horizonte, 2012. Disponível em: <<http://www.pucminas.br/biblioteca>>. Acesso em: maio de 2012

PORTO, Lorena Vasconcelos. **A precarização das relações trabalhistas e os acidentes de trabalho**. Fev/2009. Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/12648/a-precarizacao-das-relacoes-trabalhistas-e-os-acidentes-de-trabalho>>. Acesso em abril de 2012.

RENAULT, Luiz Otávio Linhares. In: VIANA, Márcio Túlio (Coord); SATUF REZENDE, Alair; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende; RENAULT, Luiz Otávio Linhares; MELLO FILHO, Luiz Philipe Vieira de; HENRIQUE, Carlos Augusto Junqueira. **Teoria e prática da convenção 158**. São Paulo: LTr, 1996.

REIS, Daniela Muradas. O princípio da vedação do retrocesso no processo do trabalho. São Paulo. LTR, 2010.

SÃO PAULO. Departamento Intersindical de estatísticas e estudos socioeconômicos. **A Convenção 158 e a garantia contra a dispensa imotivada**. Disponível em: [HTTP://www.dieese.org.br](http://www.dieese.org.br). Acesso em março de 2012.

SILVA, Antônio Álvares da. **Convenção 158 da OIT**. Belo Horizonte. Editora RTM, 1996.

TEIXEIRA FILHO, Manoel Antônio. Contrato temporário de trabalho- comentários da lei 9601/98. Revista LTR, v. 62, n.2, p.151-161, fevereiro de 1998.

VALLEBONA, Antônio e Pisani, Carlo. **IL Nuovo Lavoro a termine**. Padova. Editora CEDAM, 2001.

VIANA, Márcio Túlio. **A flexibilização pelo mundo: breves notas do XVIII Congresso Mundial de Direito do Trabalho e Seguridade Social**. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3º Região*, Belo Horizonte, TRT da 3º Região, n. 73, jan./jun. 2006.

VIANA, Márcio Túlio. **O que há de novo em direito do trabalho**. São Paulo, LTR, 1997.

VIANA, Márcio Túlio. **Trabalhando sem medo: alguns argumentos em defesa da Convenção n. 158 da OIT**. *Revista do Direito do Trabalho*, v. 34, n. 130, abril – junho de 2008.