



**UNIVERSIDADE FEDERAL DE CAMPINA GRANDE
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E SOCIAIS
UNIDADE ACADÊMICA DE DIREITO
CURSO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E SOCIAIS**

RICARDO NEIVA DE OLIVEIRA

**O PRINCÍPIO DA FLEXIBILIZAÇÃO DAS NORMAS TRABALHISTAS
COMPENSAÇÃO DE HORAS**

**SOUSA - PB
2007**

RICARDO NEIVA DE OLIVEIRA

**O PRINCÍPIO DA FLEXIBILIZAÇÃO DAS NORMAS TRABALHISTAS
COMPENSAÇÃO DE HORAS**

Monografia apresentada ao Curso de Ciências Jurídicas e Sociais do CCJS da Universidade Federal de Campina Grande, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Ciências Jurídicas e Sociais.

Orientador: Prof^o. Paulo Abrantes de oliveira.

**SOUSA - PB
2007**

RICARDO NEIVA DE OLIVEIRA

A FLEXIBILIZAÇÃO DAS NORMAS TRABALHISTAS: COMPENSAÇÃO DE HORAS

Trabalho de Conclusão apresentado ao
Curso de Ciências Jurídicas e Sociais, da
Universidade Federal de Campina Grande,
em cumprimento dos requisitos necessários
para a obtenção do título de Bacharel em
Ciências Jurídicas e Sociais.

Aprovada em: de de 2007

COMISSÃO EXAMINADORA

Prof. Paulo Abrantes de Oliveira
ORIENTADOR

EXAMINADOR (A)

EXAMINADOR (A)

Dedico o presente projeto de pesquisa a minha esposa Késia, a minha filha Beatriz, aos meus pais Roberval e Maria Emília, aos meus sogros Nozinho e Ilma e aos meus professores, em especial a Professora Graziela e o Professor Paulo, que sempre me apoiaram nessa luta ao longo dos últimos anos.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus por ter me dado forças e estímulo para que permanecesse com este espírito de luta para conquista de mais um feito; a minha esposa, a minha filha, aos meus pais, aos meus irmãos, aos meus sogros, aos meus professores e aos meus amigos, por terem me incentivado para que perseverasse sempre.

"Se você acha que pode fazer algo ou acha que não pode fazê-lo, você está igualmente certo".

(Henry Ford)

RESUMO

A necessidade de proteção ao trabalhador com vistas a se alcançar "justiça social" vem sendo defendida ao longo da história, o passar dos anos acabou testemunhando a crescente e excessiva rigidez das normas de proteção ao trabalhador de tal maneira que se chegou à necessidade de se flexibilizarem alguns direitos como mecanismo para tornar possível um controle relativo sobre um dos problemas sociais mais graves dos últimos anos, o desemprego. O princípio da flexibilização surgiu na Europa dos anos 60, em decorrência do grande aumento do número de desempregados. A flexibilização pode se referir ao mercado de trabalho, ao salário, à jornada de trabalho ou às contribuições sociais. Trata-se de uma adaptabilidade das normas trabalhistas face às mudanças ou às dificuldades econômicas, sob a alegação de que a rigidez traria aumento do desemprego. No caso do Brasil, de acordo com a Constituição Federal de 1988, pode haver redução de direitos trabalhistas em três casos, quais sejam: redução do salário (artigo 7º, inciso VI); redução da jornada de oito horas diárias (artigo 7º, inciso XIII) ou da jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento (artigo 7º, inciso XIV). Constitucionalmente, pois, apenas esses três direitos podem ser flexibilizados, cabendo às partes determinar as normas que passarão a reger suas relações, de acordo com os seus interesses, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho. Cabe ao legislador entender os anseios, angústias e conflitos da sociedade, sempre dinâmica, em constante movimento e contínua transformação, com o objetivo de encontrar, no meio social, o próprio Direito. Cabe ao juiz procurar fazer uma interpretação social da lei, com o objetivo de atender ao bem comum, ao bem da coletividade, dos empregados e dos empregadores.

Palavras-chave: Empregado. Proteção. Flexibilização. Direitos.

ABSTRACT

The protection need to the worker with views being reached "social justice" has been defended along the history, passing of the years ended up testifying to growing and excessive rigidity of the protection norms to the worker in such a way that was arrived to the need of if flexibly some rights as mechanism to turn possible a relative control on one of the more serious social problems of the last years, the unemployment. The beginning of the flexibly appeared in Europe of the sixties, due to the great increase of the number of unemployed. The flexibly can refer to the job market, to the wage, to the work day or the social contributions. It is treated of an adaptability of the norms labor face to the changes or the economical difficulties, under the allegation that the rigidity would bring increase of the unemployment. In the case of Brazil, in agreement with the Federal Constitution of 1988, it can have reduction of labor laws in three cases, which are: reduction of the wage (article 7th, interruption VI); reduction of the day of eight hours daily rates (article 7th, interruption XIII) or of the day of six hours for the work accomplished in uninterrupted shifts of alternation (article 7th, interruption XIV). Constitutionally, because, just those three rights can be flexibly, falling to the parts to determine the norms that will start to govern their relationships, in agreement with their interests, by agreement or collective convention of work. It falls to the legislator to understand the longings, anguishes and conflicts of the society, always dynamics, in constant movement and continuous transformation, with the objective of finding, in the social way, the own Right. It falls to the judge to try to do a social interpretation of the law, with the objective of assisting to the very common, to the good of the collectivity, of the employees and of the employers.

Word-key: Employed. Protection. flexibly. Right.

SUMÁRIO

RESUMO.....	06
ABSTRACT.....	07
INTRODUÇÃO.....	09
CAPÍTULO 1 A FLEXIBILIZAÇÃO NA JORNADA DE TRABALHO.....	11
1.1 Origem e evolução do Direito do Trabalho.....	11
1.2 Periodização Histórica do Direito do Trabalho Brasileiro.....	11
1.3 Conceito de jornada de trabalho no Brasil.....	15
1.4 Conceito de flexibilização.....	15
1.5 Banco de horas.....	18
CAPÍTULO 2 RAZÕES DA FLEXIBILIZAÇÃO DO HORÁRIO DE TRABALHO..	21
2.1 Estado x mercado.....	21
2.2 Globalização x flexibilização.....	22
CAPÍTULO 3 A FLEXIBILIZAÇÃO DO HORÁRIO DE TRABALHO NO DIREITO BRASILEIRO: COMPENSAÇÃO DE HORAS.....	28
3.1 Por que a flexibilização do horário de trabalho?.....	28
3.2 Compensação de horas.....	29
3.2.1 Validade de acordo individual para a compensação de horas.....	29
3.2.2 Redução da jornada de trabalho e limitações do trabalho extraordinário.....	31
3.3 A inspeção do trabalho no Direito Internacional.....	37
3.4 Evolução da inspeção do trabalho no Brasil.....	39
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	42
REFERÊNCIAS.....	44

INTRODUÇÃO

O Direito do Trabalho é um ramo do direito privado que regula as relações de trabalho.

A teoria da flexibilização surgiu na Europa dos anos 60. Na Itália, a flexibilização das normas trabalhistas evoluiu muito na segunda metade da década de 70, devido à excessiva rigidez da legislação italiana sobre salários. Àquela época, foram negociados diversos acordos tripartites (entre Estado, sindicatos e empregadores), com o objetivo de diminuir o desemprego.

A flexibilização pode se referir ao mercado de trabalho, ao salário, à jornada de trabalho ou às contribuições sociais. Trata-se de uma adaptabilidade das normas trabalhistas face às mudanças ou às dificuldades econômicas, sob a alegação de que a rigidez traria aumento do desemprego.

A flexibilização significa uma maior abertura de negociação entre empregador e empregado, ou seja, significa a tentativa de encontrar soluções diversas das regras tradicionais da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho).

O presente trabalho tratará da flexibilização da jornada de trabalho, a chamada compensação de horas também conhecida como banco de horas.

O primeiro capítulo relatará os precedentes históricos do Direito do Trabalho tanto no Brasil como no exterior e serão abordados os conceitos da jornada de trabalho no Brasil, da flexibilização e do banco de horas.

O segundo capítulo é dedicado às razões da flexibilização do horário de trabalho, a importância da intervenção do Estado na regulamentação das normas trabalhistas, a influência do fenômeno da globalização e as exigências do mercado para com os trabalhadores.

O terceiro capítulo aprofunda o tema proposto e busca entender quais os motivos que levaram a flexibilização da jornada de trabalho bem como faz entender o que é a compensação de horas.

Também mostrar-se-á a finalidade do banco de horas que foi criado com o intuito de aumentar a oferta do trabalho, entretanto, o maior beneficiado foi o empregador que com a adoção do já mencionado instituto não precisa mais pagar pelas horas extras, ele agora pode compensá-las de acordo com as necessidades da empresa fazendo com que haja uma redução dos custos de produção e conseqüentemente um aumento nos lucros.

De acordo com a nova Súmula 85 do Superior Tribunal do Trabalho (TST), a compensação de jornada de trabalho deve ser ajustada por acordo individual escrito, acordo coletivo ou convenção coletiva, o que também será demonstrado no referido capítulo.

Sendo assim, a compensação não poderá ser feita de qualquer maneira. Existem normas e preceitos a serem seguidos, ou seja, existem limites para que seja utilizada a compensação de horas.

A OIT (Organização Internacional do Trabalho) desempenha um importante papel, uma vez que cabe a esta respeitada instituição a responsabilidade de inspecionar o trabalho no Direito Internacional.

Um país é avaliado internacionalmente quanto ao seu comprometimento com a causa dos trabalhadores também em razão da seriedade com que trata a inspeção estatal.

Dessa forma, a estruturação da monografia compreenderá, três capítulos onde se comentará assuntos, principalmente, da área trabalhista. Também se fará menção ao Direito Constitucional tendo em vista que qualquer norma deve vir concatenada com os preceitos previstos na Carta Magna. Será utilizado o método dedutivo baseado em pesquisas de artigos, livros e leis.

UFCG - CAMPUS DE SOUSA
BIBLIOTECA SETORIAL

CAPÍTULO 1 A FLEXIBILIZAÇÃO NA JORNADA DE TRABALHO

1.1 Origem e evolução do Direito do Trabalho

O trabalho é tão antigo quanto o homem. Quando o homem deixou de ser nômade e passou a utilizar a agricultura e pecuária para garantir sua subsistência e da sua família, demorou pouco para que utilizasse o trabalho de forma que outras pessoas também se beneficiassem dele. Assim, ao decorrer da História muitas foram as relações de emprego que surgiram: a escravidão na Antiguidade; a servidão no Feudalismo; as corporações de ofício na Idade Média e, finalmente, o emprego com o advento da Revolução Francesa, que forneceu as bases ideológicas e jurídicas para o surgimento do trabalho livre.

O Direito do Trabalho surgiu devido a grande necessidade de intervenção estatal nas relações privadas de emprego que surgiram a partir da Revolução Industrial.

No início da Revolução Industrial, homens, mulheres e crianças, que eram a mão-de-obra utilizada na época nas fábricas como operários, trabalhavam cerca de 16 (dezesesseis) horas por dia em condições precárias e desumanas. Daí a necessidade do Estado intervir nas relações de emprego, pois só assim puderam ser criadas condições de trabalho e garantias mínimas para os trabalhadores.

Em 1802 surgiu a Lei de Peel, na Inglaterra que garantia a proteção aos menores operários.

Em decorrência da necessidade do Estado intervir nas relações entre empregados e empregadores, surgiu o Direito do Trabalho, e graças a essa intervenção foram criadas condições de trabalho e garantias mínimas para os trabalhadores.

1.2. Periodização Histórica do Direito do Trabalho Brasileiro

No Brasil, a partir da revolução de 1930 sob o Governo do então Presidente Getúlio Vargas, foi que teve início a legislação trabalhista com a criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio e promulgada a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) através do Decreto – Lei n.º 452 de 1º de maio de 1943. Foi aí que o Estado apresentou seu caráter protetor e intervencionista como resultado da

pressão coletiva dos trabalhadores que ensejavam melhores condições de trabalho.

A Constituição Brasileira de 1937, que fora outorgada por Getúlio Vargas, dava ao Estado um alto grau de intervenção nas relações trabalhistas, pois foi através dela que se estabeleceu o sindicato único, criou-se a contribuição sindical, foram instituídos os tribunais do trabalho com poder normativo, para que a livre negociação entre empregados e empregadores não existisse e o direito de greve foi vetado.

Pedro Lenza conceitua constituição outorgada como aquela imposta, de maneira unilateral, pelo agente revolucionário, neste caso o Governo, que não recebeu do povo a legitimidade para em nome dele atuar.

Ao contrário da Constituição de 1937, a de 1946 teve um caráter democrático, rompendo assim com o exagerado intervencionismo estatal.

A Constituição de 1967 manteve os direitos trabalhistas estabelecidos na constituição anterior.

Já a Constituição de 1988 trata especialmente nos artigos 7º ao 11º dos direitos trabalhistas. O constituinte de 1988 colocou os direitos trabalhistas como direitos sociais, parte que integra os direitos fundamentais.

Há tempos que o Governo, empresários, parlamentares, advogados, seminários jurídicos e publicações acadêmicas vêm discutindo a rígida legislação trabalhista. Essa discussão gera em torno da grande necessidade de mudanças que deverá sofrer tal legislação com vistas à sua flexibilização.

Para muitos, a flexibilização é mera estratégia neoliberal de destruição das conquistas sociais, em benefício dos interesses do capital.

Dentre os variados significados e a mais variada amplitude que a flexibilização possa apresentar, ela certamente significa o ajustamento das normas laborais à realidade econômica, com alteração do repertório de categorias jurídicas, para a solução dos problemas de cada sociedade.

A Constituição Federal de 1988 no ponto de vista da flexibilização, permitiu a redução salarial, a compensação de horas e o encurtamento da jornada.

A jornada de trabalho flexível propiciou o atendimento à pretensão sindical de redução das horas de trabalho, acolhendo ao mesmo tempo a demanda dos empregadores por maior liberdade na distribuição dessas horas ao longo do ano, através da ampliação do módulo de compensação de horário – banco de horas – que passou a ser semanal, quinzenal, mensal, semestral, trimestral e até mesmo

anual.

Antes da Constituição de 1988 o acordo individual era a via pela qual os homens faziam a compensação de horas, muitas vezes já inserido no próprio contrato de trabalho. Já as mulheres, só podiam fazer a compensação através de convenção ou acordo coletivo de trabalho, o que foi revogado pela Lei nº 7.855/89.

Com o advento do inciso XIII, do artigo 7º da Lei Fundamental (“Duração do trabalho normal não superior a oito horas e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho”), a compensação de horas só pode ser feita mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.

O sistema de compensação de horas, também conhecido como banco de horas, é conceituado por Vicente Paulo e Marcelo Alexandrino (2006, p. 202-203) da seguinte forma:

É o acordo mediante o qual as horas excedentes das normais prestadas num dia, são deduzidas em outros dias, ou as horas não trabalhadas são futuramente repostas, levando em consideração um certo lapso temporal para a totalização das horas, que é chamado de módulo.

Este módulo de compensação passou a ser limitado a um ano conforme disposto no artigo 59, §2º da Consolidação das Leis Trabalhistas, cuja nova redação fora dada em 1998 (“Poderá ser dispensado o acréscimo de salários se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias”).

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), com mais de sessenta anos, encontra-se obsoleta e não mais atende às exigências dos trabalhadores bem como ao mercado de trabalho, sendo muitas vezes desobedecida ou não observada, e como consequência vem perdendo legitimidade social por pelo menos três fenômenos adicionais.

O primeiro é que a fiscalização ao cumprimento das leis trabalhistas e previdenciária, desde 1995, passa a adquirir caráter principalmente de orientação ao invés de autuação. O segundo é a quase ausência de punição às empresas inadimplentes junto ao Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS). O terceiro refere-se às normas e práticas de trabalho estabelecidas pela dinâmica impetrada

pelos atores das negociações coletivas, muitas vezes sem a presença dos sindicatos das respectivas categorias profissionais.

Esses elementos incitam um número elevado de contratações no mercado de trabalho que não atendem aos pressupostos legais vigentes, como por exemplo, a contratação de trabalhador assalariado, ou seja, aquele que exerce serviços de forma subordinada e regular, sob a forma de cooperativa de trabalho, ou de micro-empresa ou de autônomo prestador de serviço, ou ainda principalmente por meio de contrato verbal, logo não registrado em carteira de trabalho, visto este último constituir o de menor custo, por não ser autuado pelo Estado.

O Direito deve adequar-se à realidade brasileira e ao mundo globalizado. Para que isso aconteça, é necessário alterações para que se torne moderna, atual e atenda às necessidades dos trabalhadores brasileiros.

Muitos afirmam que com a reforma da Consolidação das Leis Trabalhistas o custo com a mão-de-obra diminuiria bem como os encargos trabalhistas, o Brasil tornar-se-ia um país mais competitivo, o desenvolvimento econômico e a geração de empregos seriam estimulados e isso certamente atrairia novos investimentos para o país. São inúmeros os casos de trabalhadores que perdem seus empregos porque os patrões não suportam a carga tributária vigente no país e que é uma das mais altas do mundo.

Exemplo do que está acontecendo foi a conversão da Medida Provisória nº 284 de 06 de Março de 2006, editada pelo Presidente da República Luiz Inácio Lula da Silva, na Lei nº 11.324 de 19/07/2006 que dispõe que o patrão que assinar a carteira do funcionário vai poder reduzir do Imposto de Renda. Isto é sem dúvida um grande incentivo para que não ocorram demissões na maior categoria profissional do Brasil que é composta por mais de 6.000.000 (seis milhões) de empregados domésticos cuja maioria é formada por mulheres e que é a primeira a sentir os efeitos do aumento na carga tributária.

Inúmeras são as modificações pleiteadas tanto por empregadores quanto por trabalhadores, o problema está em como fazer estas modificações, uma vez que os empresários pedem para valer os acordos individuais ou até mesmo os coletivos sobre o que fora um dia garantido pelo Estado como o FGTS, o 13º salário dentre tantos outros direitos e garantias conquistados pelo trabalhador em geral. Essas modificações podem extinguir com todas as conquistas obtidas pelos trabalhadores no decorrer dos tempos.

1.3. Conceito de jornada de trabalho no Brasil

Segundo Amauri Mascaro (2003, p. 425) jornada de trabalho é

O tempo em que o empregado permanece, mesmo sem trabalhar, à disposição do empregador e quando, em casos especiais, manda computar como de jornada de trabalho o tempo em que o empregado se locomove para atingir o local de trabalho. (NASCIMENTO: 2003).

Maurício Godinho Delgado, (2006, p. 872) entende jornada de trabalho como “o lapso temporal diário em que o trabalhador presta serviços ou se coloca à disposição total ou parcial do empregador, incluídos ainda nesse lapso os chamados intervalos remunerados”.

O artigo 58 da Consolidação das Leis Trabalhistas conceitua de forma clara o que vem a ser Jornada de Trabalho: “A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada que não excederá 08 (oito) horas diárias, desde que outro limite não seja fixado expressamente”. O referido artigo foi inteiramente recepcionado pelo artigo 7º da Constituição Federal de 1988 que dispõe sobre os direitos dos trabalhadores: “São direitos dos trabalhadores duração do trabalho normal não superior a oito horas e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horário e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva do trabalho”.

Desta forma, a jornada de trabalho máxima permitida no Brasil é de oito horas diárias e quarenta e quatro semanais sendo admitida a compensação de horários (também conhecida por banco de horas), por acordo ou convenção coletiva, o que implica reconhecer a intervenção do sindicato respectivo.

Vale ressaltar a importância da intervenção sindical, além da inadmissibilidade de tal acordo ser alterado de forma unilateral que caso ocorra, tal alteração será considerada nula, se advir prejuízos para o trabalhador mesmo que tenha sido feita com o consentimento deste.

1.4. Conceito de flexibilização

A necessidade de proteção ao trabalhador com vistas a se alcançar “justiça social” vem sendo defendida ao longo da história: desde Robert Owen, autor de “*New View of Society*” (1812), que implantou reformas sociais em sua própria

fábrica; passando pela *Primeira Internacional Socialista* (1864) em que atuaram Marx e Engels; pela *Encíclica Rerum Novarum* (1891) do Papa Leão XIII; até a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), constituída em 1919 pelo Tratado de Versalhes - vinte e sete anos antes de se vincular à própria Organização das Nações Unidas.

Sucedem que o passar dos anos acabou testemunhando a crescente e excessiva rigidez das normas de proteção ao trabalhador de tal maneira que se chegou à necessidade de se flexibilizarem alguns direitos como mecanismo para tornar possível um controle relativo sobre um dos problemas sociais mais graves deste fim de século, o desemprego.

Foi na década de 60 que surgiu na Europa a idéia, doutrina ou princípio da flexibilização. Na Itália, país em que havia uma excessiva rigidez da legislação sobre salários, a flexibilização das normas trabalhistas apresentou uma relevante evolução na segunda metade da década de 70. Àquela época, foram negociados diversos acordos tripartites (entre Estado, sindicatos e empregadores), com o objetivo de diminuir o desemprego.

Existem situações que demonstram hipóteses de flexibilização: referido instituto pode ser relacionado com o mercado de trabalho, com o salário, com a jornada de trabalho ou ainda com as contribuições sociais. Trata-se de uma adaptabilidade das normas trabalhistas face às mudanças ou às dificuldades econômicas, sob a alegação de que a rigidez traria aumento do desemprego.

No caso do Brasil, de acordo com a Constituição de 1988, pode haver redução de direitos trabalhistas em três casos, quais sejam: redução do salário, redução da jornada de oito horas diárias, ou da jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento (São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: VI – Irredutibilidade de salário, salvo disposto em convenção ou acordo coletivo; XIII – Duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; XIV – Jornada das seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva (Constituição da República Federativa do Brasil). Apenas esses três direitos podem ser flexibilizados, cabendo às partes determinar as normas que passarão a reger suas relações, de acordo com seus interesses, mediante acordo

ou convenção coletiva de trabalho – entendida aqui como misto de contrato e lei.

Assim, admite-se a redução salarial, ou a diminuição da jornada de trabalho, muitas vezes em troca de garantias que, por força das circunstâncias aferidas, são mais vantajosas para determinada categoria de trabalhadores. Existem decisões do Egrégio Tribunal Superior do Trabalho (TST) nesse sentido e dentre elas pode-se destacar:

Legal e jurídica a flexibilização da duração da jornada de trabalho diária, obedecido o comando constitucional, no concernente ao acordo coletivo de trabalho, e tendo em conta peculiaridades das atividades profissionais e econômicas que a requerem em nome do bem comum (TST, RO-DC 218.804/95.3, Armando de Brito, Ac, SDC 704/96).

No que tange à possibilidade de diminuição da jornada de trabalho, verifica-se, de início, que, consoante reza o artigo.7º, XIII da Constituição Federal, a duração do trabalho no Brasil não pode ser superior a 8 horas diárias e 44 semanais, mas é permitida a redução por acordo ou convenção coletiva de trabalho. A redução da jornada sem diminuição dos encargos é, em princípio, benéfica para o trabalhador. Entretanto, pode ser inconveniente para o empregador se acarretar diminuição do nível de competitividade de sua empresa. Daí a necessidade de acordo entre as partes. A redução ou flexibilização da jornada pode ser encontrada sob variadas formas. Podem-se citar, entre outros exemplos, o horário flexível, o banco de horas (sistema de compensação de horas-extras) e o sistema norte-americano do "lay-off", ocasião em que o empregado descansa em períodos de queda na produção, podendo o empregador pagar parte do salário e menos encargos sociais durante o período.

Para Arturo Hoyos (Revista Eletrônica, ano II, nº 24, Ano 2006, Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região), a flexibilização laboral se traduz pelo uso dos instrumentos jurídicos que permitam o ajustamento da produção, emprego e condições de trabalho à celeridade e permanência das flutuações econômicas, às inovações tecnológicas e outros elementos que requerem rápida adequação.

Segundo o jurista francês Jean Claude Javillier (Revista Eletrônica, 30 de março de 2004, Tribunal Superior do Trabalho), a flexibilização é de proteção, de adaptação e de desregramento. A flexibilidade de proteção visa a uma combinação das normas heterônomas e autônomas em sentido favorável aos trabalhadores. A flexibilidade é de adaptação, através de disposições *in pejus*, como estratégia

sindical em face das dificuldades ou da crise econômica, buscando preservar os interesses dos assalariados.

Doutrinadores europeus como Giuseppe Pera (Revista Eletrônica, ano 2005, Tribunal Superior do Trabalho) e Couturier (Revista Eletrônica, ano 2005, Tribunal Superior do Trabalho), sustentam que é indispensável conjugar o máximo de justiça social possível com a garantia de eficiência e do desenvolvimento econômico. Admitindo-se, na Europa, um direito do trabalho em crise ou de emergência.

Como se pode perceber, existem inúmeros significados e a mais variada amplitude para a flexibilização, entretanto, pode-se agrupar todos esses significados e conceituar a flexibilização como o ajustamento das normativas laborais à realidade econômica, com alteração, maior ou menor, do repertório de categorias jurídicas, a fim de contribuir para a solução dos problemas de cada sociedade e ensejar a governabilidade.

É através da flexibilização que empregadores e empregados tentam chegar o mais próximo possível da realidade econômica, social e institucional, para juntos regular de forma eficaz o mercado de trabalho, tendo com objetivos o desenvolvimento econômico e o progresso social.

Os acordos coletivos derogatórios de normas estatais são característicos da flexibilização normativa. A lei permanece imperativa apenas quanto ao contrato individual de trabalho, perante o contrato coletivo, torna-se norma dispositiva.

Dessa forma, segundo Luiz Carlos Amorim Robortella (2004, p.97), flexibilização é a maneira pela qual empregados e empregadores regulamentam as normas trabalhistas de forma que o mercado de trabalho se adapte da melhor forma possível à realidade econômica, social e institucional, visando o desenvolvimento econômico, o progresso e a diminuição do desemprego.

1.5 Banco de horas

Para entender o que é banco de horas, antes se faz necessário diferenciar jornada de trabalho de horário de trabalho e duração de trabalho.

Horário de trabalho pode ser abarcado como o lapso temporal diário compreendendo o início até o seu término em que o empregado presta serviços ao empregador.

A duração de trabalho tem um sentido mais amplo envolvendo não só a

jornada diária, mas as férias e o descanso semanal remunerado.

A jornada de trabalho, por sua vez, compreende o número de horas diárias prestadas pelo trabalhador ou estando à disposição do empregador, sendo um dos mais importantes institutos jurídicos do direito do trabalho, (CAVALCANTI, 2003, p. 534).

Segundo Octavio Bueno Magano (1992, p. 22), jornada de trabalho é: “o tempo diariamente dedicado ao empregado”.

Banco de horas consiste em um sistema em que as horas extras trabalhadas podem ser compensadas no período máximo de um ano.

Antes a compensação só poderia ser feita semanalmente. Tal sistema foi regulamentado pela Lei nº 9.601/98, apesar de já previsto na Constituição Federal de 1988, artigo 7º, inciso XIII.

Dentro do ano a compensação deve ser feita de modo que, ao final do período, o empregado não tenha trabalhado além da sua jornada anual. Assim, um empregado que realiza 44 horas semanais, no período de um ano, terá uma jornada anual de 2002 horas e 25 minutos e deverá chegar ao final do ano com esta jornada cumprida não deve existir crédito ou débito de horas.

Tal sistema somente é possível por meio do estabelecimento de acordo ou convenção coletiva de trabalho ou acordo individual salvo se houver norma coletiva em sentido contrário conforme disposto no artigo. 59, §2º da Consolidação das Leis Trabalhistas (“Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de 01 (um) ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de 10 (dez) horas diárias”).

O Tribunal Superior do Trabalho entende da seguinte forma:

É válido o sistema de compensação de horário quando a jornada adotada é a denominada “semana espanhola”, que alterna a prestação de 48 horas em uma semana e 40 horas em outra, não violando os arts. 59, §2º, da CLT e 7º, XIII da CF/1988 o seu ajuste mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho. (TST, SDI-1, Orientação Jurisprudencial 323).

O período máximo de 01 (um) ano não impede que empresas, indústrias, ou seja, que o empregador estipule outro período, desde que não superior ao máximo estipulado em lei, depende do que fora acordado entre empregador e representantes

da classe trabalhadora (sindicatos) por meio de acordo ou convenção coletiva.

Caso aconteça do trabalhador ser dispensado antes do decurso do prazo para a efetivação da compensação, as horas trabalhadas e não compensadas serão pagas em dinheiro pelo empregador com o adicional de no mínimo 50% (cinquenta por cento) conforme previsto no artigo 7º, XVI, da Constituição Federal de 1988 (“São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XVI – Remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal”).

Vale salientar que cada categoria tem o seu percentual de horas extras estipulados em acordo ou convenção coletiva. Se o oposto ocorrer, ou seja, se o empregado estiver devendo horas para a empresa, estas horas não poderão ser descontadas, posto que o ato da dispensa decorre do poder potestativo do empregador e atende às suas necessidades. Além do mais, o banco de horas foi criado para atender a uma necessidade empresarial uma vez que proporciona às empresas maior possibilidade de adequar a atividade dos trabalhadores às necessidades da produção, impedindo possíveis cortes no número de empregados.

Os trabalhadores há muito já aspiravam por tal instituto, principalmente os do ABC paulista, pois encontraram no banco de horas uma maneira de evitar um aumento no número de demissões.

A compensação de horas não está restrita a iniciativa privada; empresas públicas e sociedades de economia mista também adotam este sistema.

Como exemplo, pode ser citada a CHESF (Companhia Hidro Elétrica do São Francisco), subsidiária das Centrais Elétricas Brasileiras S/A – Eletrobrás, onde o registro e controle de frequência dos funcionários são feitos de forma automática por meio da sistemática do horário móvel, composto de duas partes: Núcleo – 08:30 às 11:30 h / 14:00 às 17:00 h e o flexível – 07:45 às 08:30 h / 11:30 às 14:00 h / 17:00 às 18:45.

CAPÍTULO 2 RAZÕES DA FLEXIBILIZAÇÃO DO HORÁRIO DE TRABALHO

2.1 Estado x mercado

Muitos defendem que o Estado continue como o guardião dos direitos básicos da classe trabalhadora, pois, deve, em nome da Justiça, intervir na regulamentação do trabalho, protegendo os trabalhadores, santificando os dias de descanso, limitando a duração do trabalho restringindo o das mulheres e das crianças, e, sobretudo, velando pela justiça dos salários. Outros querem a total abstenção do Estado nas relações de trabalho, prevalecendo o convencionado sobre o legislado, retroagindo assim no tempo, época em que o Estado não intervinha nas relações de emprego e as condições de trabalho eram precárias.

O mercado a cada dia que passa exige do trabalhador qualificação e vai, pode-se dizer, afunilando. O desemprego é uma doença que atinge não só o Brasil, mas também os países desenvolvidos como Itália e Holanda.

Com a escassez de trabalho, os trabalhadores são praticamente obrigados a aceitar as condições impostas pelos empresários sob o risco de perderem seus empregos mesmo que tais condições sejam incompatíveis com o que está previsto na Consolidação das Leis Trabalhistas, prevalecendo assim a “Lei do Silêncio”, onde os trabalhadores não denunciam com medo de perder seus empregos ou mesmo de não conseguirem outro no caso de serem demitidos por ter denunciado.

Os empresários, no mundo capitalista em que vivemos, procuram se estabelecer em locais onde obterão lucros, a maioria deles não se preocupa na criação de novos empregos, mas sim em baixar ao máximo seus custos de produção, principalmente aqueles relativos aos encargos sociais. É o que ocorre na China e até mesmo no Brasil, onde trabalhadores fugindo do desemprego na cidade onde vivem migram para São Paulo ou outras cidades em busca de emprego e terminam se submetendo a condições precárias de sobrevivência, muitas vezes trocando uma refeição por horas de trabalho, não muito raro, ocorrendo o trabalho escravo.

Esta migração para os grandes centros urbanos acarreta num desordenado processo de urbanização assim descrito por Gilberto Dupas (1999, p. 202):

No caso do Brasil fortes alterações de dinâmica populacional levaram o

país a uma dramática urbanização nesse último meio século. As cidades brasileiras passaram de 123 para 130 milhões de pessoas, constituindo um dos maiores processos de deslocamento populacional da história mundial. A pobreza, que havia se transformado em fenômeno tipicamente metropolitano, a partir dos anos oitenta contaminou as médias e pequenas cidades do país, até então preservadas em sua qualidade de vida. Como decorrência, explodiu o mercado de trabalho urbano informal e flexível, especialmente a partir da abertura econômica, com a ruptura definitiva do antigo paradigma do mercado de trabalho. Em apenas uma década alterou-se a ocupação predominante de formal para informal (...). (Economia Global e Exclusão Social – Ed. Paz e Terra- 1999 -p. 202).

2.2 Globalização x flexibilização

Pode-se afirmar que a tão propalada "globalização" é um processo antigo. Teve seu início logo no período dos grandes descobrimentos, no século XV. Com efeito, as expedições lideradas pelo navegador genovês Cristóvão Colombo e financiadas pelo Reino de Castilla y Aragón romperam, em 1492, o isolamento entre o "Velho" e o "Novo Mundo" e implicaram crescente contato entre os países então existentes.

No século XIX, a Revolução Industrial, com as inovações técnicas e tecnológicas nas indústrias e nos transportes, permitiu maior integração do mundo - por meio da intensificação das trocas mercantis e do incremento de investimentos no estrangeiro – além de ter ensejado a necessidade de organização sindical, para a defesa de mínimas condições de trabalho em uma época de degradante exploração do operariado.

No período pós – Segunda Guerra, fenômeno de importância foi a expansão acelerada das empresas multinacionais (ou corporações transnacionais) e conglomerados financeiros (registre-se que o número de transnacionais em 1970 se situava em torno de 7.000; já em 1992, estimava-se em 37.000). Com a reconstrução do Japão e da Alemanha, ali se modernizaram as indústrias e as relações de trabalho. Os novos padrões industriais revelaram os limites dos modelos Keynesianos de gestão pública e doutrinas neo-liberais expressaram as novas necessidades apresentadas, convulsionando os modelos de regulação política tradicionais.

Nas últimas décadas, a revolução tecnológica seria mais uma etapa do processo em tela. Os principais ajustamentos que estão ocorrendo nas relações internacionais apresentam a marca da competitividade e das rápidas transformações, notadamente na área de Ciência & Tecnologia. De fato, verifica-se

a emergência de tecnologias que perpassam todos os setores da atividade econômica, como a microeletrônica e a informática.

A competição internacional agora está centrada nos aspectos econômicos e científico-tecnológicos. Capacitação em tecnologia e em recursos humanos passaram a ser elementos de importância maior do que considerações geopolíticas relacionadas aos fatores tradicionais de poder, como recursos naturais. Com efeito, a capacitação tecnológica tem sido apontada como elemento cada vez mais determinante na aferição do grau de desenvolvimento de um país. Ademais, torna-se cada vez mais importante a qualificação da mão-de-obra para lidar com novas tecnologias, sob pena de perda de competitividade.

Como se depreende do breve histórico acima delineado, característica dominante do cenário internacional da atualidade está no conceito de "globalização".

Muito se fala a propósito desse termo, mas não se procura uma definição precisa, consensual e abrangente. Certo é que a abertura a que vêm se submetendo as economias de praticamente todos os países anuncia o avanço da internacionalização dos circuitos econômicos, financeiros e tecnológicos. Trata-se da globalização vertiginosa da economia mundial, que apresenta várias acepções.

Uma primeira acepção é a de encurtamento das distâncias do mundo pela maior acessibilidade proporcionada pelos modernos meios de transportes e de comunicações; uma segunda interpretação reside na força evidente dos mercados sobre os Estados, a partir da rápida expansão das transnacionais desde o pós Segunda Guerra; uma terceira fala do fenômeno da "financeirização".

Há, na verdade, vários níveis de internacionalização: a) o comercial – homogeneização das estruturas de demanda e oferta com empresas que estabelecem contratos de terceirização com produtores locais e comercializam os produtos sob suas próprias marcas (ex: Nike, Benetton, Carrefour), o que representa maior circulação de bens e serviços; b) o produtivo – fenômeno da produção internacional de um bem para o qual muitas economias contribuem com diferentes insumos, acarretando a idéia de "indústria global"; c) o financeiro – aumento do fluxo de capitais, decorrente da automação bancária e da desregulamentação dos mercados financeiros mundiais, que atrai volume crescente de recursos da esfera produtiva (desde os anos 80, bancos vêm cedendo espaço para instituições não-bancárias, como fundos de pensão e companhias de seguro); d) o cultural - os mesmos instrumentos que permitem o aumento vertiginoso do fluxo de capitais

(redes eletrônicas, televisão, satélites) constituem o atual sistema de comunicação e cultura. A globalização não significa mais intercâmbio e troca entre estados-nações, mas a produção em escala global de uma cultura mundial integrada que aponta tanto para uma hibridização como para uma homogeneização entre o nacional e o global; e) o tecnológico – incremento quantitativo e qualitativo das redes mundiais de comunicação e informação.

De um modo genérico, enfim, pode-se utilizar o termo em tela para designar a crescente e acelerada transnacionalização das relações econômicas, financeiras, comerciais, tecnológicas, culturais e sociais que vêm ocorrendo especialmente nas últimas duas décadas.

O fato é que aquilo que se convencionou chamar de "globalização" tornou-se fator de influência nas decisões de governo, dos agentes econômicos aos legisladores.

Constata-se, assim, a existência de nova realidade, dinâmica, que, ao apresentar novos problemas, reclama soluções novas.

À falta de instrumentos sofisticados de análise macroeconômica que levem em consideração os mais variados e dinâmicos fatores, não parece ser possível fazer previsões absolutamente seguras e definitivas acerca dos efeitos da "globalização" sobre o nível de emprego interno. Há mais argumentos meramente especulativos do que cientificamente seguros.

De qualquer sorte, parece razoável supor, com relativa margem de segurança e com o respaldo de diversas análises recentes, que esse processo poderá, em tese, gerar aumento no nível geral de desemprego. Entende-se que seria consequência direta do aumento da competitividade, com a entrada no país de produtos estrangeiros de melhor qualidade e menor preço. Ademais, a busca da competitividade implicaria a necessidade de diminuição progressiva da força de trabalho empregada - devido à necessidade de redução dos encargos sociais - o que também redundaria em desemprego. Convém ressaltar ainda que as empresas transnacionais procuram instalar suas subsidiárias em países cujas normas reguladoras do sistema de empregos são mais flexíveis. Também não se pode esquecer que o avanço tecnológico parece prenunciar o fim de diversas tarefas, o que implicaria o fim de empregos em setores específicos. Diante desse quadro, cumpre analisar detidamente o problema com vistas a procurar indicar algumas possíveis soluções, ainda que necessariamente incompletas.

A Igreja reconhece o trabalho como uma atividade nobre, relacionada à obra criadora do próprio Deus. O trabalho, na verdade, é, antes de tudo, um direito, e a ordem econômica que lhe rejeitar [o trabalho], recusa-lhe o direito a sobreviver.

Lembrando disposições constitucionais, o valor social do trabalho é um dos cinco fundamentos da República Federativa do Brasil, conforme preceitua o art. 1º da Constituição Federal de 88; o trabalho é o maior bem do trabalhador e constitui a base da ordem social (artigo 193); e a busca do pleno emprego é um dos princípios da ordem econômica (artigo 170, inciso VIII).

A negação do trabalho ao ser humano constitui privação das mais penosas e as conseqüências do desemprego na vida de uma pessoa podem assumir contornos especialmente dramáticos. O desespero e a angústia decorrentes do desemprego criam, muitas vezes, situações insustentáveis, podendo culminar na dissolução familiar e, até mesmo, no aumento da criminalidade – de que são exemplos inúmeros casos constantemente veiculados pela imprensa. Assim, indiretamente ou não, o desemprego pode ter repercussão até em outro ramo do Direito: o Penal. O problema, pois, é seriíssimo.

Dados da Organização Internacional do Trabalho (OIT) indicam que há cerca de oitocentos milhões de desempregados no mundo, o nível mais alto desde a Grande Depressão, nos anos 30.

Pesquisa do IBGE indica que a taxa de desemprego no Brasil em 1997 (5,66%) foi quase 50% maior do que em 1990 (3,93%) e 7% em 1998. No ano de 2005, de acordo com o IBGE, a taxa ficou em 9,3%. O desemprego se alastra e causa ansiedade: de acordo com pesquisa do IBOPE, 83% das pessoas entrevistadas na primeira semana de fevereiro de 2007 temem perder o emprego.

Consoante dados da Confederação Nacional das Indústrias (CNI), o setor industrial brasileiro fechou pelo menos 320 mil postos de trabalho nos últimos anos. Se forem incluídos os trabalhadores informais, sem carteira assinada, o número chega a 560 mil.

Esses números atestam a gravidade da questão e demonstram que o desemprego, hoje, é um problema mundial, global. Em países como a França e a Itália, constitui preocupação prioritária para seus governos. Na França, a Assembléia Nacional aprovou, em 10.02.98, Projeto de Lei que prevê a redução da duração semanal de trabalho de 39 para 35 horas, em todo o país. Pretendeu-se, com essa medida, criar novos postos de trabalho naquele país, cujo taxa de desemprego era

da ordem de 12%. A medida causou grande polêmica em todos os setores da sociedade francesa. De acordo com pesquisa feita por uma revista local, 64% dos franceses (notadamente simpatizantes de esquerda) são favoráveis à redução da jornada de trabalho. Mas há divergências até mesmo entre diferentes grupos de empregadores, visto que os pequenos empresários se sentem prejudicados.

Na Itália, as empresas locais acreditam que a redução da duração de trabalho implicará aumento dos custos e diminuição da produção. Assim, 27% das empresas pensam na possibilidade de transferir a produção para o exterior; 54% contratariam outras empresas para a produção de parte do trabalho; e 40% acelerariam o processo de automação.

Em todos os casos, a única questão em torno da qual parece haver consenso se refere à tendência de que a competitividade internacional oriunda do processo de "globalização" pode estar acarretando um incremento nas taxas de desemprego em praticamente todos os países.

Assim, admitindo-se como premissa verdadeira o fato de que o processo denominado "globalização" pode provocar aumento nas taxas de desemprego no Brasil e no mundo, o que pode ser feito no âmbito do Direito do Trabalho para enfrentar esse problema?

O mercado está cada vez mais competitivo, é grande o número de trabalhadores brasileiros que recorrem ao mercado informal ou até mesmo se submetem a condições de trabalhos subumanas para garantir seu sustento e o da sua família sob a alegação de que se não agirem dessa forma, o empregador não exitará em substituí-los.

Muitas vezes chegam a trabalhar cerca de dez ou doze horas diárias sem compensar ou até mesmo sem receber o valor da hora extra que lhe é devido por lei.

Vivemos hoje uma época em que os vários países do mundo têm intensa comunicação, não só sob o aspecto das informações, mas também dos relacionamentos políticos e econômicos que estabelecem entre si. Desse modo, diante dessa realidade, não há como um país atualmente viver de forma independente das demais nações e dos organismos mundiais que constituem blocos na defesa de interesses preestabelecidos, exatamente pelas relações que há entre os vários partícipes desses grupos e da interdependência que se cria.

A Comunidade Européia e o Mercosul são exemplos desses grupos que constituem dois blocos de países cujo objetivo é a integração dos participantes, com

a criação de benefícios para seus integrantes e sistema de atuação conjunta, de modo a privilegiar o relacionamento entre os integrantes do bloco e traçar uma ação conjunta em relação aos terceiros.

A constituição dessas comunidades de países e suas atividades produzem efeitos no campo das relações de trabalho como afirma Ari Possidonio Beltran (1996, pp. 307-308):

Talvez não estejam ainda bem definidas as conseqüências que as comunidades econômicas trarão para as relações de trabalho, mas, por certo, elas serão profundas. Para ficarmos num exemplo doméstico: os argentinos alegam temer o *dumping* social sob a alegação de que no Brasil o parque industrial é mais diversificado e competitivo e o salário mínimo é bem menor. Culpa-se, ademais, a invasão de produtos brasileiros como favor agravante do atual índice de desemprego.

CAPÍTULO 3 A FLEXIBILIZAÇÃO DO HORÁRIO DE TRABALHO NO DIREITO BRASILEIRO: COMPENSAÇÃO DE HORAS

3.1. Por que a flexibilização do horário de trabalho?

O Direito precisa ser encontrado no meio social, de maneira a garantir a menor distância possível entre a norma jurídica e a realidade.

As políticas econômicas e sociais existentes exigem reformas da lei trabalhista, para que sejam alcançados objetivos como a geração de novos empregos, aumento da produtividade, ampliação do nível tecnológico e a atenuação da crise econômica.

Como já foi dito anteriormente, a possibilidade de haver flexibilização da jornada de trabalho surgiu de uma necessidade dos empresários, foi uma alternativa para diminuir os custos com o pagamento da mão – de – obra nos casos em que se fazia, ou melhor, ainda se faz necessário as horas extras, pois com a flexibilização, os empresários não mais fazem jus ao pagamento do percentual mínimo de 50% (cinquenta por cento), garantido na Consolidação das Leis Trabalhistas (“A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedentes de 02 (duas), mediante acordo escrito entre empregador e empregado, ou mediante contrato coletivo de trabalho”) em seu art.59 §1º cc a Constituição Federal de 1988, artigo 7º, XVI, Constituição Federal de 1988), sobre cada hora extra trabalhada, deixando assim de ter um custo extra, o que para eles tornava-se muito oneroso, acarretando desemprego além de repassar os custos para os consumidores.

Trata-se de um sistema que agracia mais aos empresários, que muitas vezes obrigam o empregado a trabalhar no seu limite máximo de horas sem ter que desembolsar a mais por isso sob pena de perder o emprego do que aos empregados, pois as horas são compensadas conforme a necessidade do empregador.

Entretanto, há doutrinadores como Luiz Carlos Robortella (2005, p. 204) que em seu livro O Moderno Direito do Trabalho, que entendem que a flexibilização da jornada de trabalho propicia o atendimento à pretensão sindical de redução das horas de trabalho. Ao mesmo tempo acolhe a demanda dos empregadores por maior liberdade na distribuição delas ao longo do ano, através da ampliação do

módulo de compensação horário que passou a ser quinzenal, mensal, trimestral, semestral, mas sendo respeitado sempre o limite máximo de um ano.

Mas na verdade quem perde com tudo isso é o empregado que é a parte hipossuficiente da relação de trabalho visto que, numa economia como a do Brasil que não oferece estabilidade no emprego e que a cada dia que passa as garantias conquistadas pelos trabalhadores com tanto sacrifício e luta vão se extinguindo, pois cada vez mais o convencionado entre as partes vai se sobrepondo ao legislado, ficando o trabalhador obrigado a concordar com as exigências impostas pelos patrões para não perder o emprego.

É o empresário quem decide o momento da realização das horas extras e o momento de compensá-las, cabendo ao trabalhador apenas aceitar a “proposta”, ou melhor, aceitar o que lhe é imposto.

3.2 Compensação de horas

A compensação de horas consiste em o trabalhador cumprir jornada inferior à normalmente estabelecida no caso de haver menor produção, sem prejuízo do salário ou de ser dispensado. Havendo maior produção há compensação de horas, sendo assim, poderá o trabalhador prestar serviço mais horas por dia, compensando as horas não trabalhadas durante a baixa produção.

3.2.1 Validade do acordo individual para a compensação de horas

De acordo com a nova súmula 85 do Superior Tribunal do Trabalho (TST), revisada em 20 de abril de 2005 através da Resolução nº129/2005 e que teve sua redação alterada, dispõe que:

- I. A compensação de jornada de trabalho deve ser ajustada por acordo individual escrito, acordo coletivo ou convenção coletiva.
- II. O acordo individual para compensação de horas é válido, salvo se houver norma coletiva em sentido contrário.
- III. O mero não-atendimento das exigências legais para a compensação de jornada, inclusive quando encetada mediante acordo tácito, não implica a repetição do pagamento das horas excedentes à jornada normal diária, se não dilatada a jornada máxima semanal, sendo devido apenas o respectivo adicional.
- IV. A prestação de horas extras habituais descaracteriza o acordo de compensação de jornada. Nesta hipótese, as horas que ultrapassarem a jornada semanal normal deverão ser pagas como horas extraordinárias e, quanto àquelas destinadas à compensação, deverá ser pago a mais

apenas o adicional por trabalho extraordinário. (ex-OJ nº 220 - Inserida em 20.06.2001) Compensação de jornada. (incorporadas as Orientações Jurisprudenciais nºs 182, 220 e 223 da SDI-1)-Res.129/2005 - DJ 20.04.05.

Conforme pode ser visto na Súmula 349 do Tribunal Superior do Trabalho:

Acordo de compensação de horário em atividade insalubre, celebrado por acordo coletivo. Validade: A validade de acordo coletivo ou convenção coletiva de compensação de jornada de trabalho em atividade insalubre prescinde da inspeção prévia da autoridade competente em matéria de higiene do trabalho (art. 7º, XIII, da CF/1988; art. 60 da CLT). (Res. 60/1996, DJ 08.07.1996).

É o mesmo entendimento do Guardião da Constituição brasileira, o STF:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. ACORDO DE COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO EM ATIVIDADE INSALUBRE. DESPROVIMENTO. Verificando o Eg. TRT que, no período de vigência do acordo entabulado nos autos da revisão do dissídio coletivo, não havia previsão de possibilidade de compensação da jornada de trabalho realizado em ambiente insalubre, não há que falar em aplicação do Enunciado nº 349/TST. Agravo de instrumento a que se nega provimento.' (AI-AgR 539813 / RS - RIO GRANDE DO SUL AG.REG.NO AGRAVO DE INSTRUMENTO. Relator(a): Min. SEPÚLVEDA PERTENCE. Julgamento: 14/06/2005. Órgão Julgador: Primeira Turma.

O acordo individual para compensação de horas é válido, salvo se houver norma coletiva em sentido contrário (ex - OJ nº. 182 inserida em 08.11.2000) e deverá observar os seguintes critérios:

1 - Quando da decisão de flexibilização da jornada de trabalho as empresas comunicarão com uma antecedência mínima de 10 (dez) dias o Sindicato Profissional;

2 - A flexibilização da jornada de trabalho será adotada por votação secreta acompanhada por 01 (um) membro do Sindicato Profissional, mediante aprovação de 62% (sessenta e dois por cento) dos empregados em efetivo exercício de suas funções;

3 - Se o Sindicato Profissional, convocado com 10 (dez) dias de antecedência, não comparecer em horário de 1ª (primeira) convocação, a Assembléia será procedida em 2ª (segunda) mesmo sem a sua presença;

4 - As empresas poderão optar pela supressão dos dias não trabalhados ou pela compensação em outra oportunidade, sem que as horas destinadas a esta compensação sejam consideradas como extras, sempre limitado ao máximo de 05

(cinco) dias por mês;

5 - Caso as empresas optem pela compensação, poderá a mesma ser feita no máximo durante 02 (duas) horas diárias de segunda a sexta-feira ou aos sábados, sempre se assegurando um sábado livre por mês, de preferência aquele após o pagamento mensal;

6 - As empresas comprometem-se, caso adotem no regime de flexibilização a supressão de horas, a pagar 50% (cinquenta por cento) das horas suprimidas;

7 - No caso da empresa adotar o regime de supressão de dias de trabalho na jornada flexível, ocorrendo a demissão do empregado em até 02(dois) meses após o término do regime de tal jornada, a empresa pagará o valor dos 50%(cinquenta por cento) restantes das horas suprimidas;

8 - No caso de pedido de demissão pelo empregado será descontado do mesmo os dias não trabalhados e eventualmente pagos pela empresa;

9 - O prazo de duração do referido regime será de até 90 (noventa) dias, podendo ser renovado, mediante nova votação, por apenas uma oportunidade por período de até 90 (noventa) dias, com início da vigência da presente Convenção;

10 - O cancelamento desta jornada flexível poderá ser feito a qualquer momento mediante comunicação ao Sindicato Profissional e aos empregados;

11 - A jornada flexível poderá ser adotada em toda a empresa, em unidades fabris ou em linhas de atividades, de conformidade com a conveniência das empresas;

12 - A redução decorrente da jornada flexível não implicará em prejuízos aos empregados relativos a 13º (décimo - terceiro) salário, férias e repousos semanais remunerados.

Entretanto, como já foi dito anteriormente, o empregado muitas vezes se submete às imposições a ele impostas e o acordo individual fica apenas na prática com o status de "lei morta".

É necessário que o Ministério Público do Trabalho promova uma maior fiscalização desses contratos e que haja uma punição mais severa para os infratores.

3.2.2. Redução da jornada de trabalho e limitações do trabalho extraordinário

No Brasil, a luta pela redução da jornada de trabalho coincide com o

surgimento das primeiras indústrias. Entre o final do século XIX e o início do século passado quando foram instaladas as primeiras indústrias no país a carga horária era de 12 (doze) a 15 (quinze) horas diárias. As primeiras manifestações contrárias a jornadas tão longas não tardaram a acontecer.

Em 1907 a primeira greve geral, que envolveu trabalhadores de São Paulo, Campinas, Santos, Ribeirão Preto e Rio de Janeiro, obteve êxito reduzindo algumas jornadas para 10 (dez) horas e até mesmo para 8 (oito) horas.

Em 1912 os sapateiros e os têxteis de São Paulo também fizeram greve. Os sapateiros conseguiram a redução para 8h30' diárias.

Em 1917 é conquistada para todo o Estado da Bahia a redução da jornada de trabalho para 8 (oito) horas diárias. Essa regulamentação só veio a aparecer nacionalmente na Constituição de 1934 que fixou a jornada diária de 8 (oito) horas e a semanal de 48 (quarenta e oito) horas. Porém, nesse mesmo momento, uma lei regulamentar institui a possibilidade da execução de até duas horas extraordinárias.

Em meados da década de 80 várias categorias, mas principalmente os metalúrgicos de São Paulo, conquistaram a jornada de 44 (quarenta e quatro) horas semanais que acabou por se estender como um novo avanço geral na Constituição de 1988. Atualmente esse processo de redução da jornada de trabalho (RJT) tem iniciado via acordos e convenções coletivas e novamente são os Metalúrgicos de São Paulo os principais personagens dessas conquistas.

É importante ter presente que, excetuando-se as conquistas obtidas em acordos ou convenções coletivas desde a Constituição Federal de 1988, praticamente todas as alterações nos direitos trabalhistas foram no sentido de diminuir direitos e / ou intensificar a jornada de trabalho conforme demonstra quadro abaixo relativo às flexibilizações no sistema de relações de trabalho tomando como base o Brasil na década de 1990 (Fonte: KREIN, J. Dari. Balanço da reforma trabalhista do governo FHC. In: PRONI, M; HENRIQUE, W.)

As flexibilizações no Sistema de Relações de Trabalho

TEMA	INICIATIVAS
Trabalho por tempo determinado (lei nº 9.601/98).	Desvincula o contrato por tempo determinado da natureza dos serviços prestados.
Denúncia da Convenção 158 da OIT (decreto nº 2100/96)	Reafirma a possibilidade de demissão sem justa causa.
Trabalho em tempo parcial (MP 1709/98)	Jornada de até 25 horas semanais
Cooperativas profissionais ou de prestação de serviços (Lei 8.949/94)	Possibilita que trabalhadores se organizem em cooperativas de serviço e executem o trabalho dentro de uma empresa, sem caracterização de vínculo empregatício.
Suspensão do Contrato de Trabalho (MP nº 1,726/1998)	Suspensão do contrato de trabalho, por um período de 2 a 5 meses, vinculada a um processo de qualificação profissional, desde que negociada entre as partes.
Trabalho temporário (portaria nº 2/96)	Amplia a possibilidade de utilização da Lei nº 6.019/1974 de contrato temporário generalizando a utilização do contrato de trabalho precário.
Setor público: demissão (Lei nº 9.801/99 e lei complementar nº 96/99)	- Disciplina os limites das despesas com pessoal e estabelece o prazo de dois anos para as demissões por excesso de pessoal. - Regulamenta a demissão de servidores públicos estáveis por excesso de pessoal
Contrato de aprendizagem (lei nº 10097/00)	Permite a intermediação da mão de obra aprendiz.
Trabalho estágio (MP nº 2164/99 e Lei nº 6.494/77)	Amplia a hipótese de utilização do estágio, desvincula da formação acadêmica e profissionalizante.
Banco de Horas (Lei nº 9.061/98 e MP nº 1709/98)	- Possibilita que a jornada seja organizada anualmente conforme as flutuações da produção ou serviço. - Amplia para um ano o prazo de compensação das jornadas semanais extraordinárias de trabalho.
Liberação do trabalho aos Domingos (MP nº 1.878-64/99)	Autoriza, a partir de 9 de novembro de 1997, o trabalho aos Domingos no comércio varejista em geral, sem a previsão de passar por negociação coletiva
Participação em Lucros e Resultados (PLR) - (MP nº 1029/94), Lei nº 10.101 a partir de 19/12/0, que reproduz a MP nº 1.982-77/00	- Viabiliza o direito de os trabalhadores participarem dos lucros e resultados da empresa através da negociação. - Determina que o valor da remuneração, em PLR, não incida sobre os encargos trabalhistas e não seja incorporado aos salários.

Política salarial (Plano Real MP 1.053/94)	<ul style="list-style-type: none"> - Elimina a política de reajuste salarial através do Estado. - Proíbe as cláusulas de reajuste automático de salários.
Salário Mínimo (SM) (MP 1.906/97)	<ul style="list-style-type: none"> - Acaba com o índice de reajuste oficial de correção do SM. O seu valor passa a ser definido pelo poder Executivo sob apreciação do Congresso Nacional. - Salário Mínimo regional / estadual (1999)

O então Deputado Vicente Paulo da Silva apresentou um projeto de lei substitutivo ao já apresentado pelo Deputado Paulo Paim (Projeto de lei nº. 4653/94) que não sofreu qualquer emenda na Comissão de Trabalho e Administração de Serviço Público em 30/03/2005.

O referido projeto é de suma importância uma vez que prevê a redução para quarenta horas semanais e oito horas diárias para os empregados do setor privado; as horas suplementares só poderão ser realizadas mediante acordo ou convenção coletiva, em no máximo duas horas, e serão remuneradas em no mínimo 100% (cem por cento), além de determinar a compensação semanal das horas.

A redução da jornada de trabalho de quarenta e quatro para quarenta horas semanais teria o impacto potencial de gerar 1.817.749 (um milhão oitocentos e dezessete mil setecentos e quarenta e nove) novos postos de trabalho no país uma vez que no Brasil, muitas pessoas trabalham muito enquanto outras trabalham pouco ou estão desempregadas e a redução da jornada de trabalho faria com que houvesse uma melhor distribuição de empregos entre os trabalhadores.

No entanto, todo esse potencial dificilmente se confirmaria, pois os empresários certamente iriam utilizar vários artifícios para compensar a redução da jornada de trabalho, fato já observado em outros momentos da história em que diminuíram as horas de trabalho diárias.

O então Deputado, Sr. Fernando Zuppo (Partido Democrático Trabalhista/SP), com o intuito de proibir o trabalho extraordinário, exceto nos casos de força maior e necessidade imperiosa que deverão estar previstas em acordo ou convenção coletivos, foi autor de um Projeto de Lei em que sugeriu a alteração dos seguintes artigos da Consolidação das Leis Trabalhistas:

Art. 59 A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de duas, mediante acordo escrito entre empregador e empregado, ou mediante contrato coletivo de

trabalho.

Art. 61. Ocorrendo necessidade imperiosa, poderá a duração do trabalho exercer do limite legal ou convencionado, seja para fazer face a motivo de força maior, seja para atender a realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou seja cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto.

A medida de fim das horas extras, ou mesmo a sua limitação, por si só tem um potencial de geração de novos postos de trabalho e, aliado a redução da jornada de trabalho evitaria uma nova compensação dos empresários que impediria a criação de novos empregos.

A contratação de novos trabalhadores é em geral a última alternativa utilizada pelos empresários. Outros métodos são mais comuns. O primeiro é o efeito natural do aumento da produtividade, introdução de novas tecnologias de automação ou organizacionais, utilização de horas extras, banco de horas, intensificação do ritmo de trabalho, entre outros. Porém, quando da redução por legislação, medidas complementares podem evitar estas compensações como o fim ou limitação do Banco de Horas e das horas extras.

A medida de fim das horas extras, ou mesmo a sua limitação, por si só tem um potencial de geração de novos postos de trabalho e, aliado a redução da jornada de trabalho evitaria uma nova compensação dos empresários que impediria a criação de novos empregos.

Cerca de 258.736 (duzentos e cinquenta e oito mil setecentos e trinta e seis) novos postos de trabalho seriam gerados apenas com o fim das horas extras nas seis regiões levando em consideração a jornada atual de quarenta e quatro horas semanais, segundo dados do DIEESE (Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos).

Portanto, o potencial de geração direta de novos postos de trabalho com a redução de jornada de trabalho e o fim das horas extras é muito expressivo. Para que esse número possa ser alcançado, é necessário que outras medidas complementares sejam implantadas, tais como: melhoria da fiscalização da Delegacia Regional do Trabalho, fim do Banco de Horas, medidas que inibam a intensificação do ritmo de trabalho como utilização de janelas, fim de pausas para café, entre outras.

Historicamente a classe empresarial tem-se colocado em oposição a redução da jornada de trabalho. Invariavelmente os argumentos utilizados pela classe empresarial são os mesmos independentemente do país ou da época. Os

argumentos utilizados na França em 1998 e no Brasil em 1988 foram muito semelhantes. Pode-se resumir basicamente em três as argumentações:

- 1) referente a incapacidade das empresas arcarem com o aumento de custo;
- 2) a diminuição da competitividade da indústria nacional;
- 3) a incapacidade das micro e pequenas empresas arcarem com o aumento de custos.

Porém, ao se deter na análise dos números do setor produtivo percebe-se que eles não dão respaldo a argumentos tão alarmistas. Os dados corroboram com a viabilidade da redução da jornada de trabalho e até mesmo da necessidade da redução para viabilizar o começo de um círculo virtuoso de crescimento para a economia brasileira.

Sem incentivos à novas contratações de mão-de-obra fica muito difícil a criação de novos postos de trabalho.

O Brasil é um país em que para se manter um empregado respeitando as condições impostas pela lei gera um custo bastante elevado. É necessário que os empresários, empregados e a sociedade como um todo se reúnam e reivindiquem redução na carga tributária sem que ocorra queda nas condições de trabalho bem como a não imposição do acordado entre as partes sob o legislado. Este, sem dúvida, seria o primeiro passo para o surgimento de novos campos de trabalho.

Diferentemente do que acontece em países desenvolvidos, como por exemplo, a França onde as categorias de trabalhadores se reúnem fazem manifestos para que não sejam extintos seus direitos trabalhistas conseguidos com tantas lutas, vão às ruas para reclamá-los, o que ocorreu recentemente com a lei do primeiro emprego, que foi aprovada pelo Congresso, mas logo foi revogada devido a pressão da sociedade; no Brasil, poucos são aqueles que se sentem encorajados a reclamar seus direitos e quando o fazem ou são vistos como revolucionários anarquistas ou agitadores.

Talvez a classe trabalhadora não esteja preparada para impor suas vontades e pressionar para fazer valer seus direitos. A razão disto está no baixo nível de instrução dos trabalhadores, que na sua maioria, mal sabe ler e escrever.

O Governo do Presidente Luis Inácio Lula da Silva vem desenvolvendo ações, programas com o objetivo de incentivar o primeiro emprego, mas ainda é muito pouco diante da gama de trabalhadores existentes no país e que necessitam de incentivos e novas oportunidades.

3.3. A inspeção do trabalho no Direito Internacional

No plano internacional, a inspeção do trabalho passou a ter significativa importância a partir do surgimento da Organização Internacional do Trabalho - OIT. Esta Organização foi estabelecida no *Tratado de Versailles*, aprovado pela Conferência da Paz de 1919, cujo artigo 427, nº 9, prescreveu sobre a inspeção do trabalho nestes termos: "cada Estado deverá organizar um serviço de inspeção que compreenderá mulheres, a fim de assegurar a aplicação das leis e regulamentos para a proteção dos trabalhadores".

O fim da primeira guerra mundial fez surgir grandes preocupações pela busca da manutenção da paz, o que motivou a que as nações vencedoras da grande batalha, ao elaborarem o referido tratado, nele incluísse os enunciados que contemplassem também a orientação pela pacificação das sociedades no campo das relações de trabalho. Assim, no preâmbulo da parte XIII, que cuidou da criação da Organização Internacional do Trabalho foi enunciado:

A sociedade das Nações tem por objetivo estabelecer a paz universal, que não pode ser fundada senão sobre a base da justiça social;
Existem condições de trabalho que implicam para um grande número de pessoas em injustiça, miséria e privações;
A não adoção por uma nação qualquer de um regime de trabalho realmente humanitário é um obstáculo aos esforços dos demais, desejosos de melhorar a sorte dos trabalhadores nos seus próprios países (SUSSEKIND, Arnaldo. Convenção da OIT. São Paulo. 1994).

Eis aí a tríplice fundamentação para que uma legislação trabalhista fosse adotada mundialmente e que traduzisse em garantias de condições de trabalho mais humanizadas, objetivando a melhoria das condições sociais dos indivíduos.

Uma vez consolidada internacionalmente a importância de uma legislação trabalhista e a necessidade da intervenção estatal nas relações de trabalho, de modo a acompanhar a efetiva aplicação das leis e regulamentos disciplinadores das condições de trabalho, a Organização Internacional do Trabalho, atuando ante a preocupação com as tensões mundiais que ameaçassem a paz mundial, adotou em sua primeira reunião a Recomendação nº 5, que tratou da criação de um serviço público de higiene.

Quanto a Inspeção do Trabalho especificamente, a Organização Internacional do Trabalho dela cuidou em sua quinta reunião, em 1923, quando adotou a

Recomendação nº 20. Nesta recomendação a Conferência traçou os "Princípios Gerais para a Organização da Inspeção do Trabalho". Esta foi a pedra fundamental para a futura convenção que viria a se constituir no principal instrumento internacional que trata da questão da inspeção.

Passados mais de 20 anos do lançamento dos contornos da inspeção estatal que deveria ser criada, tempo esse motivado por diversos fatores, entre eles a segunda grande guerra, em 1947 a Organização Internacional do Trabalho adotou a Convenção nº 81, por ocasião de sua 30ª Reunião. Essa foi então a convenção que se constituiria no ordenamento internacional de maior importância para o controle estatal das relações de trabalho. Cuidou ele da Inspeção do Trabalho na Indústria e no Comércio, disciplinando a atuação dos inspetores do trabalho quanto aos seus direitos e deveres, as obrigações a serem cumpridas pelos empregadores, as medidas a serem observadas pelos Membros da Organização Internacional, etc.

Outra importante Convenção para a Inspeção do Trabalho foi a de nº 129, adotada na 53ª Reunião da Organização Internacional do Trabalho, em 1969. Esta Convenção tratou da Inspeção do Trabalho na Agricultura.

Com esses instrumentos normativos internacionais, a Inspeção do Trabalho passou a ter grande importância nos países membros da OIT, pois hoje um país é avaliado internacionalmente quanto ao seu comprometimento com a causa dos trabalhadores também em razão da seriedade com que trata a inspeção estatal.

Nos dias atuais, a maior preocupação das entidades internacionais, assim como de algumas nações, é com o desemprego estrutural advindo da nova tecnologia e, sobretudo, da robotização e da automação. A Organização Internacional do Trabalho estimou que ao iniciar-se o ano de 2004, o total de desempregados e subempregados superou um bilhão de pessoas, correspondendo a 30% da força de trabalho mundial. A média de desemprego na União Européia era de 11,3%, e na América Latina e Caribe alcançara 11%.

Em 2005, o Brasil registrou uma taxa de desemprego em torno de 11% sendo que no estado de São Paulo, onde se situa o maior parque industrial da América Latina, o percentual é o maior do país. Em 2006, estudo da Organização Internacional do Trabalho mostrou que a taxa de desemprego caiu em toda a América latina, mas cresceu no Brasil. Apesar disso, o Panorama Laboral de 2006, relatório do órgão sobre a situação do mercado de trabalho, mostrou avanços na diminuição das desigualdades dos rendimentos dos trabalhadores brasileiros e da

renda. Os dados referem-se aos três primeiros trimestres deste ano em relação a igual período de 2005.

3.4 Evolução da Inspeção do Trabalho no Brasil

Data de 1891 o surgimento da Inspeção do Trabalho no Brasil. Veio com o Decreto nº 1.313, de 17 de janeiro, pelo qual foi estabelecida a obrigatoriedade de fiscalização de "todos os estabelecimentos fabris em que trabalhassem menores". Porém, tal fiscalização abrangia apenas o Distrito Federal, dado que a Constituição de 1891 estabelecia a competência dos Estados para legislar sobre trabalho. Desse modo, o referido Decreto do Governo Federal não trazia qualquer obrigação para os Estados, ficando limitado ao Rio de Janeiro, capital do Brasil à época (TEIXEIRA FILHO, João de Lima. Instituições de Direito do Trabalho. 18ª Edição, 1999).

Além dessa limitação territorial, a fiscalização alcançava apenas atividades industriais, ficando excluído o trabalho no comércio, serviço e agricultura, o que a tornou ineficaz.

Em 1918 foi criado o Departamento Nacional do Trabalho, que também não alcançou êxito em razão da limitação constitucional do Governo Federal para legislar sobre trabalho, o que dificultava o cumprimento pela República do Brasil das obrigações contidas no *Tratado de Versailles*, ou seja, a de "organizar um serviço de inspeção do trabalho". Essa dificuldade só começou a ser superada com a reforma constitucional de 1926, quando a competência para legislar sobre a organização do trabalho passa dos Estados para a União. A partir dessa reforma é que começa a edição de um conjunto de normas de proteção ao trabalho na esfera federal.

Com efeito, em 1931 veio o Decreto nº 19.671-A, pelo qual foi criado o Departamento Nacional do Trabalho, que tinha como atribuição básica "promover medidas de previdência social e melhorar as condições de trabalho". No que tange a fiscalização, ficou como competência desse Departamento a verificação do cumprimento de determinadas leis, como as de acidente de trabalho, férias, trabalho das crianças e das mulheres e ainda, o estudo e fiscalização da aplicação dos convênios e tratados internacionais ratificados pelo Brasil.

Já no ano de 1932 são criadas as Inspetorias Regionais nos Estados da Federação, conforme Decreto nº. 21.690, de 01.08.32, ficando assim descentralizados os trabalhos de fiscalização da aplicação das leis de proteção ao

trabalho. Em 1940 o Decreto nº. 2.168 transformou as Inspetorias em Delegacias Regionais do Trabalho. O trabalho nos portos, na navegação e na pesca por sua vez ficou sob encargo da Delegacia do Trabalho Marítimo.

Em 01.05.43, através do Decreto-Lei nº. 5.452, toda a legislação sobre trabalho até então em vigor foi reunida, surgindo a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT. Nesta consolidação a Inspeção do Trabalho teve uma disciplina própria, sendo tratada no Título VII, sob a denominação "processo de multas administrativas", com prescrição das prerrogativas, deveres e obrigações dos inspetores do trabalho, encarregados da fiscalização do cumprimento das normas de proteção ao trabalho (MANNRICH, Nelson, op. cit. p. 21).

Embora essa série de medidas legislativas tratando da inspeção do trabalho, eram tímidas as ações efetivas de controle do cumprimento da legislação trabalhista, o que colocava o país em posição desconfortável no cenário internacional. Foi então que o Brasil ratificou a Convenção nº 81 da Organização Internacional do Trabalho, através do Decreto Legislativo nº 24, de 29.05.56. A par dessa ratificação, o Governo Federal editou o Decreto nº 55.841, de 15.03.65, regulamentando a Inspeção do Trabalho.

Mas bem o país acabara de dar sinais de compromisso com a causa da proteção ao trabalhador, vieram os "anos-de-chumbo" e em 1971 o Brasil promove a denúncia da Convenção 81, sob o argumento de que dois problemas fundamentais o impossibilitavam de cumpri-la: o artigo 6º, que cuidava do estatuto do pessoal e o parágrafo 2º do artigo 11, que trata do reembolso dos gastos efetuados pelos inspetores.

Mas os anos nevoentos passaram, pela sua insustentabilidade, e finalmente no ano de 1987 o Brasil ratificou a Convenção 81 com efeito *repristinatório* (TEIXEIRA FILHO, João de Lima, op. cit., p.1275). Assim entramos numa nova era, em que a inspeção do trabalho entrou num crescente desenvolvimento e aperfeiçoamento, ante a própria conjuntura econômica, política e social que demandava a intervenção estatal para viabilizar a melhoria das condições de trabalho.

Na Constituição da República de 1988, é atribuída à União competência para "organizar, manter e executar a inspeção do trabalho" (artigo 21, XXIV), competência esta que não era contemplada nas cartas anteriores. Com isso, o Governo Federal começa um processo de reestruturação da inspeção do trabalho e diversas medidas

legislativas são adotadas nesse sentido, tais como a reorganização do Ministério do Trabalho, que pela lei nº 8.028 detém a competência para fiscalização do trabalho (artigo 19, VII, alínea a). Também a carreira de Inspetor do Trabalho criada pela Lei nº 6.479, de 09.04.44 passou por grandes transformações, entre as quais a mudança da denominação para "Fiscal do Trabalho" e atualmente para "Auditor-Fiscal do Trabalho", passando a integrar as "carreiras do fisco federal", juntamente com os Auditores-Fiscais da Receita Federal e INSS, nos termos da Medida Provisória nº 2.175, de 30.08.99, bem como a redefinição de sua competência, onde foi contemplada a possibilidade de fiscalização das relações de trabalho e o acesso aos livros contábeis dos empregadores.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Como pôde ser visto o fenômeno da flexibilização das normas trabalhistas surgiu na Europa na década de 60 com o escopo de aumentar a oferta de trabalho.

Banco de horas é a compensação do excesso de horas trabalhadas em um dia, nunca excedente a dez horas, pela correspondente diminuição em outro dia.

O critério deve ser estabelecido por Convenção Coletiva de Trabalho, acordo individual escrito ou Acordo Coletivo e estar descrito em cláusula específica que detalhará a forma de compensação será feita.

Não existe um modelo único para funcionamento do Banco de Horas e cada empresa tem liberdade para redigir sua norma interna sobre o assunto, desde que respeite a legislação pertinente (art. 59 § 2º. da CLT) e a Convenção Coletiva de Trabalho.

Apesar de não ser necessário registrar o documento do banco de horas no sindicato dos trabalhadores, é imprescindível que, quando adotado, os trabalhadores sejam comunicados.

Todavia, o que se comprova é que o instituto da compensação de horas é mais benéfico para o empregador, pois cabe a ele determinar qual o momento que lhe convém aplicar a compensação de horas, ou seja, o trabalhador realiza as horas extras, mas não pode utilizá-las conforme a sua vontade.

Outra vantagem para o empregador é que ele não precisa desembolsar a mais pelas horas extras trabalhadas, reduzindo desta forma seus custos operacionais e obtendo lucros cada vez maiores.

Outro ponto a ser notado é que com a adoção do banco de horas o trabalhador deixou de receber em pecúnia as horas extras, diminuindo dessa forma a sua renda.

O Governo do atual Presidente Luís Inácio Lula da Silva procura desenvolver programa e ações que garantam ao trabalhador uma atividade que garanta sua subsistência bem como de sua família.

Entretanto, o trabalhador especificamente do trabalhador brasileiro, precisa de normas que realmente garantam seu emprego e que se ajustem a realidade em que vivem.

É também necessário que haja uma maior fiscalização do Ministério Público do Trabalho – órgão que desempenha papel de defensor da lei para intervir nos

feitos judiciais em curso nos quais haja interesse público a proteger bem como também atua como árbitro e mediador na solução de conflitos trabalhistas de natureza coletiva, envolvendo trabalhadores e empresas ou as entidades sindicais que os representam - em relação ao banco de horas uma vez que muitas empresas o adotam sem haver Convenção Coletiva de Trabalho, acordo individual escrito ou Acordo Coletivo que o instituem e, se o trabalhador denunciar corre o risco de perder seu emprego, que atualmente está muito difícil.

REFERÊNCIAS

CARRION, Valentin. *Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho*. 31. ed. Atualizada por Eduardo Carrion. São Paulo: Saraiva, 2006.

COSTA, Marcus Vinícius Americano da. *O Direito do Trabalho na Constituição de 1988: doutrina, legislação e jurisprudência*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1991.

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

FILHO, José Soares. *A proteção da relação de emprego numa economia globalizada*. Disponível em: <http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=4335>. Acesso em 05/07/2006.

GUEDES, Márcia Novaes. *Em busca da fidelidade perdida com a flexibilização*. Disponível em: <http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=3135>. Acesso em: 05/07/2006.

LENZA, Pedro. *Direito Constitucional Esquematizado*. 8 ed. Ver., atualizada e ampliada. São Paulo: Método, 2005.

MAGANO, Octavio Bueno. *Manual de Direito do Trabalho: Direito Tutelar do Trabalho*. 2 ed. São Paulo: LTr, 1992, v. 4.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 22ed – 2 reimpressão. São Paulo: Atlas, 2006.

_____. *Curso de Direito do Trabalho*. 4ed. Revisada e atualizada. São Paulo: Dialética, 2005.

MATTOS, Viviann Rodriguez. *O trabalho na era da globalização: passos para a escravidão*. Disponível em: <http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=4845>. Acesso em: 05/07/ 2006.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*. 19 ed. revisada e atualizada. São Paulo: Saraiva, 2004.

PAULO, V; ALEXANDRINO, M. *Direito do Trabalho: teori*. 5. ed. Rio de Janeiro: Impetus, 2004.

ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. *O Moderno Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2004.

SANTOS, Andréa Marin dos. *A reforma trabalhista: garantia ou mitigação de direitos?* Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=4677>>. Acesso em: 16/03/2006.

SOBRINHO, Genesio Solano. *Direito Constitucional e a flexibilização do Direito do Trabalho*. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=5378>>. Acesso em: 07/08/2006.

SÜSSEKIND, A. et al. *Instituições de Direito do Trabalho*. vol 1. 22 ed. São Paulo: LTr, 2005.

SÜSSEKIND, Arnaldo. *Convenções da OIT*. São Paulo: LTr, 1994.

_____, *Direito Internacional do Trabalho*. 3. ed. Atual. e com novos textos. São Paulo: LTr, 2000.