

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E ECONÔMICAS
FACULDADE DE DIREITO**

BANCO DE HORAS: ALTERNATIVA IDEAL OU OPÇÃO PERIGOSA?

FELIPE DE SOUZA CARVALHO

RIO DE JANEIRO

2008

FELIPE DE SOUZA CARVALHO

BANCO DE HORAS: ALTERNATIVA IDEAL OU OPÇÃO PERIGOSA?

Trabalho de conclusão de curso apresentado à Faculdade de Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof^º. Ms. DANIELA RIBEIRO MENDES

RIO DE JANEIRO

2008

Carvalho, Felipe de Souza

Banco de Horas: Alternativa Ideal ou Opção Perigosa? / Felipe de Souza
Carvalho. – 2008.

76 f.

Orientadora: Daniela Ribeiro Mendes.

Monografia (graduação em Direito) – Universidade Federal do Rio de
Janeiro, Centro de Ciências Jurídicas e Econômicas, Faculdade de Direito.

Bibliografia: f. 71-76.

1. Pessoa jurídica - Monografias. 2. Banco de Horas. I. Mendes, Daniela
Ribeiro. II. Universidade Federal do Rio de Janeiro. Centro de Ciências
Jurídicas e Econômicas. Faculdade de Direito. III. Título.

CDD 342.621

CDU 342.607

FELIPE DE SOUZA CARVALHO

BANCO DE HORAS:

ALTERNATIVA IDEAL OU OPÇÃO PERIGOSA?

Trabalho de conclusão de curso apresentado à Faculdade de Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito.

Data de aprovação: ____/____/____

Banca Examinadora:

Daniela Ribeiro Mendes
Profª. Ms. Universidade Federal do Rio de Janeiro – UFRJ – Orientadora

_____ -

Àquela sem a qual nem este trabalho, nem mesmo a minha própria existência, teriam qualquer sentido:

Minha Amada Esposa Janaína.

AGRADECIMENTOS

À Deus, Que sempre me proporcionou mais bênçãos do que consigo ser merecedor.

À minha orientadora, Prof^ª Ms. Daniela Ribeiro Mendes, pela enorme paciência e sincera compreensão com que, magistralmente, orientou este trabalho. Como creio não existirem coincidências, mas sempre providências, vale destacar que não poderia haver maior providência do que ser orientado por alguém com conhecimento da rotina de um empregado da CEF.

À minha avó, meus pais e irmãos pelo apoio incondicional em todas as horas.

RESUMO

CARVALHO, Felipe de S. *Banco de Horas: Alternativa Ideal ou Opção Perigosa?* 2008. 85 f. Monografia (Graduação em Direito) – Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2008.

Analisa-se as questões relevantes envolvendo o instituto do direito do trabalho chamado de banco de horas e, especialmente, aquelas pertinentes à sua aplicação na empresa Caixa Econômica Federal, sendo a última o caso concreto utilizado nesta pesquisa por tratar-se do ambiente de trabalho do autor, admitido na empresa no ano de 2002. Para melhor compreensão do tema, a primeira parte volta-se à análise dos aspectos conceituais e históricos do instituto, bem como dos fatores sociais e econômicos que influenciaram seu surgimento e sua aplicação. Na segunda parte é aprofundada a compreensão de seus mecanismos e de sua aplicação, a discussão da aceitabilidade acerca de seu uso, a variedade jurisprudencial que o cerca e um panorama do cenário global atual e suas possíveis influências no que tange ao tema. A terceira parte dedica-se à exposição do caso concreto que vem a ser objeto específico desta pesquisa, ou seja, é mostrado o panorama do banco de horas na CEF, desde sua implantação até os dias atuais, bem como a dicotomia decorrente dos diferentes pontos de vista acerca de seu uso na empresa.

Palavras-Chave: Banco de Horas; Caixa Econômica Federal.

SUMMARY

CARVALHO, Felipe de S. *Banco de Horas: Alternativa Ideal ou Opção Perigosa?* 2008. 85 f. Monografia (Graduação em Direito) – Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2008.

It examines the relevant issues involving the Office of labor law called the bank of hours, and especially those relevant to its application in the company Caixa Economica Federal, the last being the case used in this research as it is the work environment the author, admitted in the company in 2002. For better understanding of the subject, the first part back to the analysis of conceptual and historical aspects of the institute as well as the social and economic factors that influenced its emergence and its application. In the second part is the thorough understanding of its mechanisms and their application, the discussion about the acceptability of their use, the variety and case law that surrounds an overview of the current global scenario and its possible influence with regard to the issue. The third part is devoted to exposure of the case that came to be specific object of this research, ie the picture is shown the bank of hours to CEF, since its establishment until the present day, and the dichotomy resulting from different points of view about its use in the company.

Keywords: Bank of Hours, Caixa Economica Federal.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	9
2 CONTEXTUALIZAÇÃO HISTÓRICA	10
3 DEFINIÇÕES E CONCEITOS	27
3.1 Conceito de Banco de Horas	27
3.2 Regulamentação	32
3.3 Banco de Horas – Análise Crítica	33
3.4 Acordo ou Convenção Coletiva	36
3.5 Posicionamento das Centrais Sindicais	37
3.6 Convenção Coletiva	38
3.7 Acordo Coletivo de Trabalho	41
3.8 Condições e Aplicação	43
3.9 Natureza Jurídica da Convenção e do Acordo Coletivo de Trabalho	44
3.9.1 Prazos e Conteúdos	45
3.10 Jurisprudência da Convenção Coletiva	48
3.11 Qualidade de Vida dos Empregados	49
3.12 Manutenção das Taxas de Emprego	55
4 O BANCO DE HORAS NA CAIXA ECONÔMICA FEDERAL	60
4.1 O Momento Anterior à Implementação	64
4.2 As Mudanças: O Fim da RH 008, A Valorização dos Empregados e a Implementação do Banco de Horas	65
4.3 O Banco de Horas na CEF: A Grande Discussão – Dicotomia nos Pontos de Vista	66
5 CONCLUSÃO	69
REFERÊNCIAS	70

1 INTRODUÇÃO

Instituto do Direito do Trabalho que foi fruto basicamente da imposição da flexibilização das normas que regem e protegem o trabalhador, imposição esta advinda do fortalecimento do neoliberalismo em termos globais, o banco de horas é, hoje, uma realidade em inúmeras grandes empresas que atuam em nosso país. Defendido por aqueles que o tem como solução única à forte onda de desemprego decorrente de vários fatores, tais como as grandes crises econômicas, este instituto é extremamente controverso tanto no que diz respeito à sua justificação quanto nos temas que envolvem sua aplicação prática.

E é exatamente a abordagem de um caso concreto de aplicação prática do instituto é objeto desta pesquisa, cujo fulcro se dá em torno do conhecimento, da compreensão e da discussão acerca do banco de horas na Caixa Econômica Federal. Destaco que o motivo da escolha deste caso concreto é o fato de que sou empregado desta empresa, o que me permite a exploração na pesquisa de todas as informações das quais disponho e das situações que cotidianamente vivencio.

Para que a compreensão do tema proposto seja plena, iniciamos a pesquisa com a contextualização histórica que originou o mecanismo do banco de horas no direito trabalhista em diversos países, claro com especial foco no surgimento e fortalecimento deste instituto no Brasil. Em seguida, passamos a clarificar o instituto em si, mostrando seus conceitos, suas definições, suas aplicações, chegando até a iniciar uma discussão acerca de sua influência no que tange à qualidade de vida dos empregados e à manutenção das taxas de emprego. Finalmente, passamos ao estudo do caso concreto proposto, tratando do momento anterior à sua existência, do surgimento do instituto na CEF e, terminando, de todas as divergências que o banco de horas trouxe à pauta dos empregados Caixa.

2 CONTEXTUALIZAÇÃO HISTÓRICA

Para que se possam entender as transformações que vêm ocorrendo no mundo do trabalho, é preciso primeiramente, entender como se deu a transformação do trabalho ao longo do tempo.

Na sociedade rural, o ritmo de trabalho é o ritmo das estações e os horários de trabalho são determinados pelo próprio trabalhador. Segundo Nascimento ⁽¹⁾,

“a máquina é o homem, os animais e as ferramentas são rústicos, fáceis de fazer e de substituir, se danificadas; o objetivo é a produção para o consumo próprio e dos familiares”.

Depois, veio o trabalho escravo, caracterizado pela ausência de limitação do horário de trabalho. Como explica Vianna ⁽²⁾

“a escravidão representa uma das mais antigas formas de organização do trabalho humano, nascida da necessidade da utilização dos prisioneiros de guerra.”

Nesta época, por contar com os escravos, não se cogitava de estabelecer limitações ao tempo de trabalho.

Nascimento ⁽³⁾ explica que a escravidão, na Grécia antiga, representava quase todo o trabalho realizado, enquanto a aristocracia se ocupava da política e da filosofia. Também o Egito e Pérsia se utilizavam de escravos para construir as bases de suas civilizações. Nesta época, segundo o autor, ⁽⁴⁾ “o escravo nada mais era que uma ‘coisa’, portanto, sem qualquer direito”.

A escravidão só começa a desaparecer no mundo, após a queda do Império Romano, onde começa a se desenvolver o feudalismo. Mas no Ocidente, mais de mil anos depois, esta forma de ‘gado humano’ é ressuscitada em sua dinâmica produtiva, e só começa a ser suprida, após a Revolução Francesa, que proclamou a indignidade deste sistema.

¹ NASCIMENTO, Sônia A.C.M. *Flexibilização do horário de trabalho*. São Paulo: LTr, 2002,p.14

² SUSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas. *Instituições de direito do trabalho*. 12 ed. São Paulo: LTr, 1991,p.27

³ NASCIMENTO, Sônia A.C.M. *Flexibilização do horário de trabalho*. São Paulo: LTr, 2002,p.15

⁴ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao direito do trabalho*, 26 ed. São Paulo: LTr, 2000,p.37

Foi a partir do século II d.C. que as propriedades passaram a ser cultivadas por rendeiros, colonos ou assalariados e isto por que o custo para manter um escravo na propriedade era maior do que locá-los para uma subdivisão de pequenas propriedades. Eram livres, mas sujeitos a corvéia ⁽⁵⁾, impostos altíssimos e muitas vezes proibidos de se afastarem de suas terras.

O século XII impõe, definitivamente, o sistema feudal, com sua tripartição social: há aqueles que oram (clero), aqueles que se ocupam da guerra (senhores) e aqueles que labutam (servos), marcando o início do capitalismo e do mercantilismo.

Já no fim da Idade Média, explica Nascimento ⁽⁶⁾ “começou a divisão do trabalho entre campo e cidade, que depois se aprofundaria com o início da Era Moderna”. E nesta nova conformação social, na qual o servo procura fugir do poder absoluto do senhor feudal, dirigindo-se ao burgo, nasce a possibilidade de uma nova forma de trabalho, com a qual o trabalhador pudesse usufruir dos benefícios de seu senhor.

Começam a surgir as manufaturas nas cidades recém - surgidas, mudando a economia de característica rural para urbana, porém, sem uma regulamentação legal. A jornada de trabalho ia do nascer ao pôr-do-sol, conforme fora fixado pelas Cortes de Valladolid, no ano de 1351 ⁷. E como afirma De Masi ⁽⁸⁾ “o horário de trabalho começa a aprisionar a vida do trabalhador, mas apenas no que diz respeito ao seu começo e ao seu fim, porque, no interior da oficina, os ritmos permanecem ainda aqueles do mundo rural”.

O Mercantilismo, no séc. XVII, é marcado pelo comércio com o Novo Mundo. O mesmo oferece novas inéditas fórmulas de produção de riquezas: o trabalho é a base da propriedade; é o trabalho que acrescenta valor econômico às matérias-primas.

Nascimento ⁽⁹⁾ conta que “no século XVIII difunde-se o liberalismo, a partir das idéias de Adam Smith. Liberação dos mercados, concorrência, trabalho assalariado e circulação de riquezas são algumas ações que atestam o nascimento de uma moderna economia política”. O Iluminismo e o Liberalismo pregavam a liberdade de trabalho e a igualdade de todos perante a lei, mas isso significava a ausência de delimitação do tempo de trabalho nas indústrias.

⁵ Corvéia: trabalho gratuito que o camponês era obrigado a prestar ao senhor feudal ou mais modernamente, ao Estado.

⁶ NASCIMENTO, Sônia A.C.M. *Flexibilização do horário de trabalho*. São Paulo: LTr, 2002,p.17

⁷ SUSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas. *Instituições de direito do trabalho*. 12 ed. São Paulo: LTr, 1991,p.31

⁸ DE MASI, Domenico. *O futuro do trabalho*, p.102

⁹ NASCIMENTO, Sônia A.C.M. ob..cit.p.19

A Sociedade Industrial começa na Inglaterra, com avanços de tecnologias produtivas (eletricidade, máquina a vapor, tear automático, entre outros) e com ela começa o “fantasma” do desemprego e conseqüente exploração de mão-de-obra, uma vez que a oferta de vagas era menor que a procura.

A Revolução Industrial acelerou a contradição entre o capital e trabalho, deixando clara a divisão da sociedade entre os assalariados e os capitalistas. Mas a exploração desmensurada da força de trabalho foi o estopim para os reformadores e revolucionários. A limitação da jornada de trabalho era uma preocupação constante dos empresários e do Estado, pois temiam que a redução dos horários de trabalho nas indústrias causasse perda de competitividade internacional.

Neste cenário, o industrial inglês Robert Owens teve um papel relevante, ao mandar petição ao Congresso em 1818 para redução da jornada de trabalho e introduzir em sua própria empresa, uma jornada de 14 horas e posteriormente, de 12 horas e meia.

Também na França, teve destaque o industrial Daniel Legrand, que requereu junto aos governos, leis que limitasse a 12 horas por dia.

A economia mudou, as empresas mudaram, o emprego também. A humanidade, que levou dez mil anos para passar da agricultura à indústria e outros duzentos para chegar ao período pós-industrial, encontra-se diante de um novo passo, ou melhor, de um impasse.

As formas de trabalho adquirem novas feições e o emprego passa redefinições profundas. É evidente que o emprego não morreu, mas pode deixar de existir na forma como está conhecido. Segundo Minarelli ⁽¹⁰⁾,

“O emprego ainda é uma necessidade dos empregadores e empregados. Mas, por melhor que seja, deixou de ser sinônimo de segurança, embora durante muitos anos essa idéia tenha sido vendida aos empregados para garantir a lealdade total aos empregadores”.

Mas todas as vitórias alcançadas nestes aspectos não foram do dia para a noite, foram lutas e lutas, daí a grande preocupação com mudanças, pois durante séculos os homens trilharam por caminhos dirigidos pela tradição e por regras autoritárias de imposição e castigo em busca da garantia da própria sobrevivência e da satisfação dos seus limitados desejos.

Segundo Dallegrave Neto ⁽¹¹⁾,

¹⁰ MINARELLI, J.A. *Empregabilidade: O Caminho das Pedras*. 17. ed. São Paulo: Gente, 1995.p.17

“Somente após o século XVI o trabalho deixa de ser tão-só um dever oriundo da tradição e passa a denotar a concepção libertária de meio voltado à obtenção de dinheiro e mercadorias, como um objeto em si, vendável no mercado de mão-de-obra, colocado à disposição de quem mais oferece”.

A necessidade de proteção ao trabalhador com vistas a se alcançar “justiça social” vem sendo defendida ao longo da história: desde Robert Owens, 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 ONU.

Em 1841, a França apresenta uma legislação que limita em oito horas por dia o trabalho de crianças de oito a doze anos e em doze horas o trabalho daquelas com idade entre doze e dezesseis anos. Este fato influencia alguns trabalhadores de indústrias têxteis da Inglaterra que lutam e conseguem em 1847 a redução da jornada de treze para dez horas, para mulheres e menores de dezoito anos. Como afirma SÜSSEKIND ⁽¹²⁾, embora custando muita luta da classe trabalhadora, foi a primeira lei sobre a limitação da jornada de trabalho.

Logo em seguida, em 1848 a França modifica sua legislação limitando jornada de trabalho dos adultos em dez horas em Paris e em onze horas, no interior. Rapidamente, porém, a legislação é derrubada pelos patrões e a jornada legal volta a ser de doze horas.

No período de 1850 a 1861, os trabalhadores da Inglaterra sofrem uma ação de retrocesso, pois uma ação empresarial derruba na justiça a jornada de dez horas diárias (estabelecida em 1848).

A jornada de trabalho na Inglaterra começou a ser regulamentada praticamente em 1883, quando a sua legislação fixa horário de trabalho entre 5h30 e 20h30, com intervalo de 1h30 para refeições. Fica proibido o trabalho para menores de nove anos.

Neste ano de 1886, nos Estados Unidos acontece a greve geral em Chicago com participação de 180mil trabalhadores, que reivindicam jornada de oito horas diárias.

¹¹ DALLENGRAVE NETO, 2000,p.26

¹² SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA , Segadas. *Instituições de direito do trabalho*. 13 ed.ver. São Paulo: LTr, 1993,p. 704

A adesão à proposta da federação foi massiva. Os 350 mil operários das fábricas de Chicago cruzaram os braços. Aparentemente surpreendidos patrões e governo deixaram que o movimento transcorresse pacificamente. Mas no dia seguinte, domingo, a polícia entrou em choque com os grevistas numa pequena cidade vizinha de Chicago, deixando um saldo de nove mortos. Na segunda-feira, mais quatro operários em greve foram assassinados. Em resposta, um dos líderes da greve, o anarquista August Spies, convocou para o dia seguinte, dia 4 de maio, um ato público contra a repressão policial na Praça do Mercado de Feno, centro de Chicago. Às 16 horas, quando o último orador, Samuel Fielden, iniciava seu discurso, o chefe de polícia exigiu que ele descesse do palanque. Enquanto discutiam, uma bomba explodiu no meio da multidão. Um policial morreu e a polícia revidou, abrindo fogo e provocando a tragédia: 80 operários foram assassinados no massacre de Chicago.

Na seqüência, a polícia de Chicago promoveu a caça aos dirigentes da greve. August Spies, Albert Patsons, Adolph Fisher, George Engel, Luís Lingg, Miguel Schwab, Oscar Neebe e Samuel Fielden foram presos. Um processo injusto e irregular foi aberto no dia seguinte, encerrando-se em outubro de 1887, com a condenação de cinco líderes à morte e outros três à prisão perpétua. Quatro foram enforcados no dia 11 de novembro de 1887 e um assassinado na prisão. São os mártires de Chicago.

Acuados pela onda de indignação que se alastrou mundo afora, as autoridades anularam o julgamento e um novo júri foi instalado em 1888 para reavaliar o caso. Acabou reconhecendo a inocência dos réus, determinou a libertação dos três outros líderes e condenou o Estado.

Dois anos mais tarde, no dia 14 de julho de 1889, durante as celebrações do primeiro centenário da Queda da Bastilha, o Congresso Operário Internacional, reunido em Paris, França, decidiu proclamar o 1º de Maio como “Dia Internacional do Trabalho”, em homenagem aos operários mortos em Chicago. Mas, sua legislação prevê a passagem gradual de doze horas para dez horas de trabalho, em quatro anos.

A partir daquele ano, em todo dia 1º de maio haveria manifestações, reuniões e desfiles nos quatro cantos do mundo. A partir deste evento, comemora-se mundialmente o Dia do Trabalho em 1º de maio, exceto nos EUA, que somente em 1890 instituiu jornada de oito horas.

Neste período, no Brasil a jornada diária, em média, era de doze a catorze horas, até que em 1903, começaram as greves dos têxteis (RJ) que reuniram cerca de 25 mil

trabalhadores. Na segunda paralisação do ano, foi conquistada redução da jornada diária para 9h30. Muitos anos, muitas lutas e greves.

Em 1917, uma greve iniciada em julho, em uma fábrica têxtil em São Paulo, se estende para diversas categorias, principalmente após a morte do sapateiro Antônio Martinez, em uma manifestação. De 12 a 15 de julho, mais de quarenta mil trabalhadores estavam em greve. As principais reivindicações eram: redução da jornada, remuneração de hora extra em 50%, reajuste salarial, livre associação, descanso semanal (ainda sem remuneração), entre outras. Em 15 de julho, a greve é encerrada. Os trabalhadores conquistam reajuste de 20% e, por parte do governo, promessas de libertação dos que foram presos durante a greve e a fiscalização do trabalho de menores e mulheres. A Bahia é o primeiro Estado a aprovar a redução da jornada para oito horas diárias.

Em 1919, como objeto de um pacto mundial, a jornada de 8 horas implementou-se com o Tratado de Versalhes, com o fim da Primeira Guerra Mundial, por ocasião da fundação da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e promulgação da Convenção n.1. Segundo Nascimento ⁽¹³⁾ nessa convenção foi fixada a jornada de trabalho de 8 horas, facultando, porém, prorrogação temporária e remunerada, desde que respeitadas as prescrições legais.

Neste período, no Brasil, acontecem ainda as greves com reivindicações por redução da jornada, repouso semanal remunerado, proibição do trabalho infantil e do trabalho noturno para mulheres. Em muitas indústrias é conquistada a jornada de oito horas. O Sindicato da Construção Civil (SP) “decreta”, por conta própria, jornada de oito horas diárias a partir de maio, o que é efetivado.

Somente em 1923, ocorreu a aprovação pela Câmara dos Deputados do projeto n°. 265 - enviado pela Comissão de Legislação Social -, que limitou em oito horas a duração do trabalho diário. Também neste ano, a Itália regulamentou sua legislação trabalhista e fixou em 48 horas a jornada máxima de trabalho.

Em 1927, em São Paulo, devido à crise no setor têxtil, os empresários reduzem a jornada para oito horas. Passada a crise, tentam retornar a jornada anterior (de nove a onze horas). Os operários, no entanto, fazem greve para manter a jornada em oito horas. Em algumas empresas, a reivindicação é atendida. Mas foi somente com a Revolução de 30 – criação do Estado Novo – de Getúlio Vargas que o Estado começa a regular jornada de trabalho através de decretos. O decreto n°. 22.042, contrariando o previsto no código de

¹³ NASCIMENTO, Sônia A.C.M. *Flexibilização do horário de trabalho*. São Paulo: LTr, 2002,p.27

menores, de 1926 estabelece que o trabalho diurno de menores entre quatorze e dezoito anos tem o mesmo horário que o trabalho diurno do adulto. (CGT, 2002)

O Governo Federal (decreto nº. 21.365) regulamenta que o horário normal e legal diurno das fábricas será de oito horas diárias ou 48 semanais; o trabalho poderá ser realizado em até dez horas por dia sessenta horas por semana; a duração normal do trabalho poderá ser excepcionalmente elevada até doze horas por dia. Acontece novamente a greve dos bancários pela redução da jornada para seis horas diárias.

No período de 1932 a 1938, quinze decretos-leis são colocados em vigor regulando a duração da jornada em diversos setores (1933-bancos), (1934-transporte terrestre), (1935-serviço ferroviário), (1936-serviço público) e (1938-empresas jornalísticas).

Conforme relatório da CGT (2002), foi a partir de 1934, com a nova Constituição Federal, além de estabelecer a Pluralidade e Autonomia Sindical (na CF/37 volta à Unicidade)¹⁴, que muitos avanços para os trabalhadores foram sacramentados em lei, tais como:

- Previdência: IAPM, IAPB, IAPFESP, IAPTEC, IAPC, IAPI.
- Estabilidade no Emprego - pioneirismo mundial.
- Indenização por Tempo de Serviço (Decreto 1402/38).
- Jornada de Trabalho de 8 horas (Decreto 1402/38).
- Justiça do Trabalho (JCJ / TRT / TST).
- Salário Mínimo.
- Imposto Sindical.
- Assistência Médico-Hospitalar.
- Comissão de Enquadramento Sindical.
- Sistema Sindical (Enquadramento Sindical e Pirâmide Sindical).

¹⁴Nota do Autor: A expressão unicidade sindical denota um sistema de organização onde somente é possível uma entidade sindical por categoria, para uma mesma base territorial. Já na pluralidade sindical prevalece a ideologia de que os trabalhadores devem assumir sua entidade representativa, sem nenhum mecanismo compulsório de representação, sendo possível aqui o chamado “sindicato por empresa”.

No ano de 1935, combatendo os ideais antiimperialistas da Ação Libertadora Nacional - ALN, desencadeia-se uma onda de perseguições muito violenta, chegando a ser criado o temido Tribunal de Segurança Nacional, responsável pela tortura e morte de inúmeros líderes sindicais e políticos emancipacionistas da época.

De 1939-1945, durante a Segunda Guerra Mundial, muitos países suspendem a legislação que limitava a jornada de trabalho, ampliando-a. Com a criação da Justiça do Trabalho, em 1939, o Poder Judiciário passou a intervir nos conflitos trabalhistas, e a criação da Comissão de Enquadramento Sindical, vinculada ao Ministério do Trabalho atrelou definitivamente o sindicalismo ao Estado.

Segundo relatório da CGT (2002), outro marco importante foi a criação do Salário Mínimo, em 1940.

É importante destacar que o salário mínimo ainda hoje é a base de luta de qualquer sindicato e também a chave das relações trabalhistas em termos de valoração da mão de obra.

A portaria 884 de 1942 não é menos importante no universo da organização sindical brasileira. Pelo contrário, foi a consagração da tutela do sindicalismo ao Estado, consolidada mais tarde pela CLT, uma vez que, dentre outras questões previa que o Ministério do Trabalho podia decidir sobre:

- Reconhecimento de novos sindicatos.
- Cassação de sindicatos.
- Previsão orçamentária dos sindicatos.
- Posse ou não de diretorias eleitas.

No ano de 1943, é promulgada a Consolidação das Leis do Trabalho - C.L.T. (Decreto-Lei 5452 de 01/05). A CLT limita hora extra a duas horas diárias e define adicional em 20% e cria a Lei de Férias (artigo 129) - “todo empregado terá direito anualmente ao gozo de um período de férias, sem prejuízo da remuneração”.

A CLT é inspirada na legislação fascista Italiana (Benito Mussolini) e estabelece um forte atrelamento do sindicalismo com o Estado.

Três grandes idéias resumem a essência da CLT na questão sindical:

1. VERTICALIDADE: A Pirâmide Sindical Verticalizada estabelece a territorialidade e consagra a unidade sindical composta de Sindicatos (por Municípios),

Federações (por Estado) e Confederações Nacionais, por categoria profissional. O Imposto Sindical é o grande suporte da Pirâmide Sindical, e a Comissão de Enquadramento Sindical a responsável pela definição das categorias profissionais.

2. ATRELAMENTO: A principal medida de atrelamento é o sistema de registro das entidades sindicais junto ao Ministério do Trabalho, tendo caráter homologatório e não apenas registral, ou seja, para uma entidade sindical existir precisa da “aprovação” do Ministério do Trabalho.

3. ASSISTENCIALISMO: Os Sindicatos passaram a receber benefícios para exercer a assistência social aos associados, criando-se um vício institucional irreparável para o sindicalismo, uma vez que imprime um caráter de favor e não de luta por direitos. Estas medidas criaram uma “cultura assistencialista” entre os trabalhadores.

Somente em 1946, é Criado o Tribunal Superior do Trabalho e os Tribunais Regionais e três anos depois a Lei nº. 605 institui descanso semanal remunerado de 24 horas consecutivas, preferencialmente aos domingos.

Em 1968, o Ato institucional nº. 5 (AI-5) permite à Presidência da República fechar o Congresso, cassar mandatos e suspender direitos públicos, cancela temporariamente a garantia de *habeas corpus* e estabelece censura aos meios de comunicação.

O que os militares chamaram de Revolução Redentora, e alguns setores religiosos chamaram de Revolução Moralizadora, na verdade significou um massacre na estrutura sindical e nas conquistas dos trabalhadores.

Toda a riqueza de mobilização e todo o trabalho de formação do trabalhador levado a efeito nos anos que antecederam ao Golpe Militar sofreram irreparáveis perdas e custou a vida e o sofrimento de inúmeros dirigentes sindicais, políticos e comunitários.

Os primeiros anos da Ditadura foram essencialmente de arrocho salarial e de repressão dura a qualquer movimento reivindicatório.

A Lei de Greve na verdade foi o “cabrestamento” das táticas de luta dos trabalhadores. Dentre as perdas contabilizadas pelos trabalhadores, certamente a mais grave foi a questão da Estabilidade no Emprego, substituída pelo FGTS.

Esta medida permitiu a mais perversa das formas de perda do poder aquisitivo dos trabalhadores: a rotatividade da mão de obra nas empresas.

Em nome da ordem e do cumprimento das leis ditadas pelo governo militar a repressão fez muitas vítimas e desarticulou as mais expressivas entidades sindicais.

Uma das medidas que merecem destaque foi a questão da unificação do Sistema Previdenciário, pondo fim aos IAPs, e criando um “sistema” nacional de previdência e assistência social:

- a) Previdência - INAMPS / IAPAS / INPS.
- b) Assistência Social-LBA/FUNABEM-FEBENS/DATA-PR

Praticamente 15 anos de dura repressão ao Movimento Sindical foram interrompidos pelas greves no setor metalúrgico do ABC paulista, em 1979, quando começa a ser mudada a política salarial, através da Lei 6708. Em resumo, o período da Ditadura Militar foi a história da repressão mais dura ao Movimento Sindical e que afetou irreparavelmente toda uma geração.

Em 1973, a Lei nº. 5.889 estende o direito de férias aos trabalhadores rurais. Os anos 80 são marcados por dois grandes aspectos: a chamada Abertura Democrática e a criação de Centrais Sindicais.

Em 1982, o Governo François Mitterrand, da França, reduz a semana legal de trabalho de quarenta para 39 horas e o limite de uso de horas extras. O período de férias passa de quatro para cinco semanas e a idade de aposentadoria é reduzida de 65 para sessenta anos.

Enquanto na Espanha, através de acordo Interconfederal, a jornada é limitada a quarenta horas semanais - 1.826 horas e 27 minutos por ano e na Alemanha, metalúrgicos fazem greve de sete semanas, retomando a reivindicação de redução da jornada. O resultado é um acordo de redução da jornada para 35 horas semanais, até 01/10/95, e sua flexibilização.

No ano de 1985, no Brasil acontece a greve por redução de jornada de trabalho na cidade de SP e no ABC, realizadas por metalúrgicos e químicos. Em algumas empresas, os trabalhadores conquistam redução para 44 horas semanais.

Finalmente em 1988, no âmbito sindical cabe destacar que, pela primeira vez na história do Brasil, uma Constituição Federal reconhece o direito de sindicalização dos trabalhadores do setor público. A Constituição Federal garante as 44 horas semanais, adicional de hora extra de 50% e seis horas para o trabalho em turno de revezamento. Em 1989 na Inglaterra acontece a revogação da legislação de 1930, passando a duração do

trabalho semanal a ser definida apenas por contratos coletivos, variando entre 35 a quarenta horas.

No Brasil, chegamos, portanto, ao início dos anos 90 com uma democracia formalmente instalada e um sindicalismo reestruturado, mas dividido, tendo pela frente nada menos do que o desafio de enfrentar a ofensiva neoliberal impregnada na economia, na política e na própria cultura popular.

A França, em 1993 faz uma legislação prevê mudanças na jornada de trabalho, por meio da associação entre “anualização” e redução enquanto na Alemanha, a Volkswagen implementa semana de quatro dias”, com redução de 20% na jornada de trabalho, que passa para 28 horas semanais, e dos salários em proporção similar.

Nesta década de 90, no Brasil, o avanço foi a 1ª edição da Medida Provisória da Participação nos Lucros e Resultados - PLR -(29/12), e a implementação da “livre negociação”.

Em 1995, na França, foi assinado o acordo por todas as confederações, exceto a CGT - Confédération Générale du Travail, introduzindo a modulação da jornada por meio da “anualização”.

Ao passo que em 1996, no Brasil, o Poder Executivo envia ao Congresso Nacional o projeto de lei nº. 1.724, que dispõe sobre o Contrato de Trabalho por Prazo Determinado, amplia o prazo de compensação das horas extras para um ano e limitam em 120 horas anuais as horas extras a serem realizadas. “É negociado o primeiro acordo sobre flexibilização da jornada entre a Ford e os Metalúrgicos do ABC” (Relatório CGT, 2002)

A França optou por uma legislação que prevê redução nos encargos sociais das empresas que reduzirem a jornada de trabalho com o objetivo de contratar ou manter os empregados e na Alemanha a IG Metal lança campanha para redução da jornada de trabalho semanal de 35 para 32 horas. Como resposta, entidades patronais exigem maior flexibilidade e aumento das jornadas.

Em 1998, na França, o Governo anuncia lei que reduz a jornada para 35 horas, em 2000, em empresas com mais de vinte trabalhadores e, em 2002, em outras e na Itália o Governo obriga as partes a negociarem redução da jornada para 35 horas até janeiro de 2001. Ao passo que no Brasil, o Congresso Aprova a Lei 9.601, de 21/01, sobre Contrato por Tempo Determinado e Jornada Parcial, alterando também o prazo para a compensação das

horas extras para 120 dias e o Poder Executivo, por meio de medida provisória, amplia o prazo de compensação das horas extra para um ano.

Em 2000, no Brasil, em decisão unânime, o Pleno do Tribunal Superior do Trabalho - TST - decide que “é válido o acordo individual para compensação de horas, salvo norma coletiva em sentido contrário” e com a Lei 9.958 institui as Comissões de Conciliação Prévia no âmbito da empresa. (Seminário do DIEESE, 2002).

Como se pode perceber, o passar dos anos acabou testemunhando uma crescente normatização na proteção ao trabalhador, de tal maneira que alguns setores, em especial adeptos da corrente neoliberal, começaram a priorizar a necessidade de se buscar flexibilizar alguns direitos como mecanismo para tornar possível um controle relativo sobre um dos problemas sociais mais graves deste fim de século, o desemprego.

Assim, na contextualização histórica do banco de horas, cabe então ressaltar um fato que chama a atenção no que se refere a este instituto: Enquanto o Direito do Trabalho no Brasil, teve caminho inverso ao da maioria das legislações trabalhistas pelo mundo – haja visto que, aqui, a legislação trabalhista nasce por ação dos parlamentares, “do Governo para a coletividade”(Lima Teixeira – Instituições de Direito do Trabalho) – por outro lado o instituto do banco de horas, na prática, quase não possui tal embasamento legislativo, sendo fruto, basicamente, das negociações coletivas de trabalho. Fica claro, ainda, que o surgimento do banco de horas é parte do movimento denominado flexibilização das normas trabalhistas, movimento advindo claramente do fortalecimento do neoliberalismo econômico e claro, de seu ramo mais premente, a globalização (vários são os autores que citam a globalização como campo fértil para a flexibilização dos direitos trabalhistas).

Com as mudanças que vinham ocorrendo com a economia mundial, o Estado intervencionista – que houvera criado a Consolidação das Leis do Trabalho basicamente unilateralmente, “de cima para baixo” – sente agora dificuldades em cumprir com suas responsabilidades em função do grande déficit público, da crise fiscal, da inflação e da instabilidade econômica, fatores que tiveram forte presença especialmente entre os anos pós-JK e os anos que antecederam o Plano Real. Tal dificuldade, então, gera como medida para a solução das questões trabalhistas a volta ao sistema liberalista – com o já supracitado neoliberalismo – onde a interferência do Estado basicamente desaparece (mudança de papel de interventor para expectador e fiscalizador) e é estimulada a flexibilização dos direitos trabalhistas (em diversos casos a despeito da própria CLT) como solução para geração e

manutenção de postos de trabalho sem que haja prejuízo dos aspectos econômicos das empresas, aspecto esse que se torna prioritário no neoliberalismo.

No Brasil, a flexibilização teve sua origem histórica com a crise do petróleo de 1973. Neste momento, o desemprego aumenta exponencialmente, levando à necessidade de revisão de algumas leis trabalhistas. O professor Sérgio Pinto Martins cita a flexibilização como uma adaptação das regras trabalhistas à realidade dos dias atuais, o que se mostrou na prática naquela situação. A professora Sônia Aparecida Mascaro Nascimento acredita que a Constituição de 1988 foi o instrumento que permitiu o início da flexibilização do direito do trabalho: “Com a promulgação da Constituição de 1988, ao mesmo tempo em que são mantidas as garantias para os trabalhadores, ganham corpo às discussões a respeito da ineficácia do Estado intervencionista (...). Nesse quadro de mudanças, tem crescido o atual movimento de idéias tendente à flexibilização do direito do trabalho (...)”.

Desde a abertura do mercado interno promovida pelo governo Fernando Collor a relação de emprego padrão no Brasil vem encolhendo-se e modificando-se, deixando de configurar-se como direito para passar a ser considerada privilégio. Esta abertura de mercado interno, ao contrário do esperado, gerou grandes índices de desemprego e a perda de conquistas trabalhistas, no ano de 1998, por sugestão da entidade sindical chamada Força Sindical, houve a outorga da Lei 9.601, que prevê entre outras formas de flexibilização, a da jornada de trabalho mediante compensação de horários, dando nova redação ao artigo 59 da CLT, instituindo o banco de horas, objeto desta pesquisa. Ficou assim a nova redação do art. 59: “Par. 2º - Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de cento e vinte dias, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite de dez horas diárias.” Por conta disso, hoje o Brasil possui uma das legislações trabalhistas mais flexíveis do mundo.

É impossível que a contextualização histórica não inclua, ainda, a situação atual deste instituto e suas conseqüências, até porque é no momento presente que encontramos não somente a maior incidência de aplicação do instrumento, como também as maiores discussões envolvendo-o, discussões estas que abrangem os mais diversos pontos de vista e argumentos, tanto de ataque quanto de defesa.

No momento atual, a maioria das grandes empresas – detentoras, é claro, das maiores quantidades de postos de trabalho – adota o mecanismo do banco de horas. Entretanto, vale ressaltar que, como disposto na própria Lei 9.601, a compensação de horas é efetivada e regida por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o que garante a individualidade de cada banco de horas, em tese adequando-os à realidade de cada empresa. Por exemplo, uma empresa que venha a ter forte aumento na demanda de produção em um determinado período, pode fazer uso do banco de horas para aumentar a jornada média de trabalho naquele período em no máximo duas horas, sem aumentar a remuneração salarial, gerando assim horas acumuladas no banco a serem utilizadas pelos trabalhadores em momento *a posteriori*, quando a demanda de produção for reduzida, o que, segundo argumento dos que defendem o mecanismo, favorece a manutenção dos postos de trabalho, na medida em que possibilita o aumento da jornada sem aumento do pagamento de salários e encargos trabalhistas. O mais forte e mais atual argumento contrário é colocado por aqueles que mencionam a necessidade da tutela da jornada de oito horas diárias.

A idéia doutrina ou princípio 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:

Pastore ⁽¹⁵⁾ resalta que “no processo migratório, os capitais matam os empregos de onde saem, e criam empregos aonde chegam”. Isto significa que esses capitais vão sempre buscar o local que lhes dê melhores possibilidades: no que toca à mão-de-obra, vão sempre procurar legislações trabalhistas que lhes ofereçam menores encargos e maiores facilidades.

Este panorama gera uma situação de ultraconcorrência entre mercados nacionais, e uma enorme transformação nas relações de trabalho.

No pensamento de Castells ⁽¹⁶⁾ “as novas estruturas empresariais que vêm surgindo, tendem a se constituir dentro deste novo panorama, de modo a dar origem a algo impensável, dentro do paradigma taylorista-fordista da tradicional linha de produção: a configuração individual do horário de trabalho, em que cada trabalhador decide por si mesmo a configuração de sua jornada de trabalho”.

¹⁵ PASTORE, José. *Flexibilização dos mercados de trabalho: a resposta moderna para o aumento da competição*. São Paulo: LTr. Revista Legislação do Trabalho. V.58, n.4, p.403, abr. 1994

¹⁶ CASTELLS, Manuel. *A sociedade em rede*. Trad. Roneide Venâncio Majer. 3 ed. São Paulo: Paz e Terra, 2000, p.285 e ss

Alguns estudiosos aduzem que apesar da maior flexibilização aplicada nos países europeus, as taxas de desemprego aumentaram naquele continente e colocam em dúvida se uma maior flexibilidade implicaria maior produtividade.⁽¹⁷⁾

Por outro lado, observa-se que a Inglaterra e a Holanda, que flexibilizaram sua regulamentação laboral, têm taxas de desemprego bem menores do que a Alemanha, apesar de todos esses três países apresentarem grau similar de globalização e desenvolvimento tecnológico.

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.

Castells ⁽¹⁸⁾ explica que “as novas estruturas empresariais, que vêm surgindo, tendem a se constituir dentro desse novo panorama, de modo a dar origem a algo impensável, dentro do paradigma taylorista-fordista da tradicional linha de produção: a configuração individual do horário de trabalho, em que cada trabalhador decide por si mesmo a configuração de sua jornada de trabalho”.

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 (art. 7º, VI); redução da jornada de oito horas diárias (art.7º, XIII) ou da jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento (art.7º, 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 seus interesses, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho – entendida aqui como misto de contrato e lei.

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. São inúmeras as decisões do egrégio Tribunal Superior do Trabalho (TST) nesse sentido. ⁽¹⁹⁾

¹⁷ BRUNO, Sergio. “La flexibilité: un concept contingent”. In: GÓIS, Anselmo César Lins de; PAIVA, Mario Antônio Lobato. *O novo Direito do Trabalho*. 2001, p.39

¹⁸ CASTELLS, Manuel. *A sociedade em rede*. (Trad. Roneide Venâncio Majer). 3 ed. São Paulo: Paz e Terra, 2000, p.285

¹⁹ As seguintes decisões do TST proferidas em *Recursos Ordinários em Dissídio Coletivo*: Acórdão n.1373, de 03.11.97, publicado no DJ de 12.12.97, à p.65847; Acórdão n.923, de 04.08.97, publicado no DJ de 05.09.97, à p.42134; Acórdão n.488, de 15.05.97, publicado no DJ de 23.05.97, à p.22142 e outros.

A flexibilização possibilita que o contrato de trabalho seja disciplinado de forma diversa. Mais ainda, possibilita até a derrogação de normas de ordem pública. A princípio, pode parecer que feriria o princípio tutelar do Direito do Trabalho, deixando de assegurar direitos já conquistados pelos trabalhadores. Contudo, a flexibilização vem, na verdade, reforçar aquele princípio, uma vez que pode significar a continuidade do próprio emprego. ⁽²⁰⁾

Pastore ⁽²¹⁾ acredita que “devemos flexibilizar para sobreviver”. Caminha-se para um mundo de muita negociação e pouca legislação e o direito flexível permite que as empresas e os trabalhadores ajustem suas condições de trabalho diretamente, de acordo com as mudanças nas condições de mercado e da economia.

Nascimento relata que em 1995, o Comitê Econômico e Social das Comunidades Européias elaborou um parecer sobre o tema “tempo de trabalho”, onde destaca que, no final deste milênio, a semana de trabalho convencional de 40 horas (cinco dias por semana com jornada de 8 horas diária), será mais uma exceção do que regra. Neste relatório o Comitê aponta como vantagens da flexibilização dos horários de trabalho:

- favorece a produtividade, o serviço aos consumidores e a competitividade;
- privilegia a saúde e a segurança do trabalhador, além de proporcionar-lhe mais tempo para o convívio familiar, para prestação de cuidados e para o lazer;
- cria perspectiva de abertura de novos postos de trabalho, reduzindo o desemprego.

E segundo Nascimento ⁽²²⁾ o Comitê afirma que é preciso ajustar o enquadramento jurídico, pois segundo eles, a flexibilização pode ser a solução para os sistemas atuais de produção e trabalho.

O que o comitê deixa entender é que é preciso “ajustar o ordenamento jurídico às novas condições exigidas pelo mercado de trabalho, possibilitando a adaptação do emprego às características da era pós-industrial, através da transferência para as negociações das questões relativas às condições e termos do trabalho, os quais são postos aos ajustes entre as partes, quer de forma coletiva, quer individual, com o objetivo principal de manter em funcionamento as empresas, buscando, por essa forma, assegurar o emprego e a qualidade de vida dos empregados”.

²⁰ Cf Acórdão n.6876, de 23.10.96, proferido pela Segunda Turma do TST em Recurso de Revista. Redator Min.José Luciano de Castilho Pereira. Recorrente: Fertisul S.A. Recorrido: Morency Goulart Gonçalves.

²¹ PASTORE, José. Relações de Trabalho: flexibilizar para sobreviver. **Folha de São Paulo**, São Paulo, 21 abr.1990.

²² NASCIMENTO, Sônia A. M. *Flexibilização do horário de trabalho*. São Paulo:LTTr, 2002. p. 41

Em contrapartida, aqueles que são contrários à esta flexibilização da condição laboral citam que o dispositivo contido no artigo 59 da CLT, em sua redação atual, é incompatível com a ordem constitucional instaurada em 1988. Citam o aspecto biológico, dado que extensas jornadas podem acarretar a extenuação e, por conseqüência, a perda física da mão-de-obra. Defendem, ainda, que a Lei 9.601-98 é oriunda de uma medida provisória que não atende ao comando constitucional para a sua edição, implica renúncia ao direito constitucional ao pagamento de adicional de horas extras e ignora o fato de que o contrato de trabalho tem caráter comutativo, havendo permissão legal para pagamento da remuneração apenas até o quinto dia útil do mês subsequente. Eles criticam a “retórica” de que a economia brasileira está inviabilizada em razão dos encargos sociais e a idéia de que o progresso virá quando suprimirmos as “regalias” dos trabalhadores. Há, aqui, que se destacar a argumentação sobre o ponto de vista do empregador, no que tange à relevância econômica dos efeitos da flexibilização da jornada de oito horas, considerando-se que pelo tempo à disposição se afere não apenas produtividade, mas também a relação capital x trabalho e a viabilidade do empreendimento, além de um fator normalmente esquecido ou sub-valorizado que vem a ser tão somente o impacto do convívio social no próprio aspecto econômico, haja vista que o homem com tempo livre é potencialmente consumidor do produto que fabrica, fator este que historicamente só começou a ser “explorado” por Henry Ford, mas que atualmente tem forte relevância econômica, em especial num cenário onde a classe operária das faixas baixa e média adquire cada vez mais peso no consumo em geral.

3 DEFINIÇÕES E CONCEITOS

3.1 Conceito de Banco de Horas

Segundo o Ministério do Trabalho “Banco de horas é o mecanismo que possibilita a compensação do excesso de horas trabalhadas em um dia com a correspondente diminuição em outro, sem o pagamento de horas extras”.

Conforme conceitua o SIMECS ⁽²³⁾,

“Banco de Horas é o sistema pelo qual a empresa poderá flexibilizar a jornada de trabalho, diminuindo ou aumentando a jornada durante um período de baixa ou alta na produção, mediante a compensação dessas horas em outro período, sem redução do salário no período de redução, bem como não será devido pagamento das horas aumentadas”.

Este sistema evita as demissões nos períodos de baixa produção e evita o pagamento da extraordinariedade das horas excedidas, em períodos de alta produção. A compensação deve ocorrer no prazo do acordo, que poderá ocorrer dentro de um ano. (SIMECS, 2004)⁽²⁴⁾

Se o sistema começar em um momento de grande atividade da empresa; aumenta-se a jornada de trabalho (no máximo de 2 horas extras por dia) durante um período. Nesse caso, as horas extras não serão remuneradas, sendo concedidas, como compensação, folgas correspondentes ou sendo reduzida a jornada de trabalho até a “quitação” das horas excedentes.

Dependendo da função e das características das atividades empresariais, em determinados períodos do ano, estas têm maior necessidade de utilização de mão-de-obra (picos de produção) e em outras épocas uma morosidade produtiva que gera a ociosidade dos empregados.

Exemplos:

²³ SIMECS 2004

²⁴ SIMECS 2004

- Empresas com atividade comercial, (lojas e magazines), nos meses que antecedem o Natal.

- Indústria de chocolate, nos meses que antecedem a Páscoa.

Para equalizar tal situação, e objetivando evitar o grande número de dispensas em períodos recessivos, o governo criou o mecanismo de armazenagem de horas trabalhadas além da jornada normal diária de trabalho, sem o pagamento do adicional de hora extra (no mínimo, 50%), desde que este excesso seja compensado pela correspondente diminuição das mesmas em outros dias de trabalho, de forma que, em um período máximo de um ano, o empregado tenha trabalhado exatamente a soma das jornadas semanais de trabalho do correspondente período.

O sistema pode variar dependendo do que for negociado nas convenções ou acordos coletivos, mas o limite será sempre de 10 horas diárias trabalhadas, não podendo ultrapassar, no prazo de um ano, a soma das jornadas semanais de trabalho previstas. A cada período de um ano, recomeça o sistema de compensação e a formação de um novo “banco de horas”.

Além disso, a compensação das horas extras deverá ser feita durante a vigência do contrato, ou seja, na hipótese de rescisão de contrato (de qualquer natureza), sem que tenha havido a compensação das horas extras trabalhadas, o empregado tem direito ao pagamento destas horas, com o acréscimo previsto na convenção ou acordo coletivo, que não poderá ser inferior a 50 % da hora normal.

Entre os acordos de flexibilização da jornada, com adoção do “banco de horas”, pesquisados, vários são os itens passíveis de negociação. Alguns deles são descritos a seguir:

- Vigência: a adoção da jornada flexível pode se dar através da utilização do “banco de horas”, em um sistema de débitos e créditos, ou por um período predeterminado, como, por exemplo, jornada reduzida durante um mês para ampliação no mês seguinte;
- Abrangência: as alterações e cálculos dos créditos e débitos podem abranger todos os trabalhadores da empresa, do setor ou serem feitos individualmente;
- Limite mínimo e máximo semanal: a depender da média de horas semanais acordada e da flexibilidade admitida na negociação; também é possível a criação de “banco de dias”, com jornadas de três ou quatro dias

na semana, para posterior extensão;

- Prazo ou data para “zerar” a compensação: apesar de o limite legal ser de um ano, a maior parte dos acordos garante o zeramento das horas em menor prazo (90, 120, 180 dias);
- Limite de horas acumuladas: outra forma de impedir situações extremadas é através da adoção de um determinado limite, que pode ser negociado de diferentes formas, como, por exemplo, obrigando o imediato zeramento quando alcançado esse patamar ou passando a indenizar as horas trabalhadas acima desse limite como extraordinárias, que deixam, então, de fazer parte do “banco de horas”;
- Critérios de compensação: mesmo que na maior parte das negociações cada hora trabalhada tenha como equivalente uma hora livre, existem casos em que essa relação é diferenciada, podendo a hora trabalhada ser ressarcida com até duas horas de folga, ou, ainda, 40 horas trabalhadas equivalerem a 44 horas de folga;
- Administração do banco: um dos acordos envolvendo “banco de horas” prevê que a administração dessas horas não fique totalmente a critério da empresa, sendo o trabalhador responsável por decidir quando transformar 50% de seu crédito de horas em folgas ou em remuneração;
- Antecedência quanto ao aviso do horário a ser trabalhado: planejamento da jornada com até um mês de antecedência;
- Garantias em caso de rescisão contratual: parte das negociações garante que, em caso de rescisão contratual, horas devida pela empresa deverão ser pagas, eximindo, entretanto, o trabalhador de desconto no caso de estar em débito de horas;
- Regras e/ou possibilidades para a revisão do acordo, como data para renegociação, permissão aos trabalhadores de rescindirem o acordo ou reverem os parâmetros e reuniões periódicas;
- Como contrapartida à flexibilização da jornada, foi localizada em muitos documentos, conforme já exposto, a redução da jornada média; algumas negociações asseguram, ainda, a manutenção do nível de emprego.

Assim, a negociação envolvendo a flexibilização de jornada traz riscos e possibilidades aos trabalhadores. Entre os principais riscos, pode-se enumerar:

- a fixação de elevados patamares de horas a serem trabalhadas nas semanas de “pico” de produção, gerando estresse, lesões por esforços repetitivos e acidentes de trabalho;
- o fim do adicional de horas extras, reduzindo, em muitos casos, a remuneração dos trabalhadores;
- a dificuldade de planejamento do tempo, que fica vinculado às necessidades da empresa;
- o acúmulo de horas de crédito ou débito, dificultando a posterior compensação.

Por outro lado, a negociação pode envolver algumas garantias e conquistas, como a manutenção do nível de emprego, justificativa patronal freqüente para a adoção do “banco de horas”, que pode ser explorada ao limite; a redução da jornada, tendo em vista que o aumento da produtividade, apregoado como necessário pelo patronato, pode ser repassado aos trabalhadores; maior mobilidade do tempo livre, de acordo com as necessidades dos trabalhadores, possível quando a administração do “banco de horas” não fica exclusivamente a critério da empresa; a não utilização de férias coletivas, negociando-se o pagamento de parte dos dias parados e a compensação de outra parte.

Busca-se saber qual seria o momento em que daria o início da contagem de um ano, que seria a contagem máxima que o contrato ou convenção coletiva poderia estabelecer. Não há consenso, entretanto, a maioria dos operadores do Direito em pesquisa realizada no 13º Congresso de Direito Coletivo e de Direito Constitucional de Trabalho, declarou que o termo inicial é definido pelas partes no próprio Acordo ou Convenção Coletiva, e não deve seguir o ano-calendário.

No que se refere ao § 3º, quanto a rescisão do contrato de trabalho antes de seu fim, estabelece-se que as horas de crédito que o funcionário possa ter fica sob responsabilidade do empregador que sobre esta deverá pagar o adicional de 50%.

Na hipótese de ser o empregado o devedor das horas na rescisão contratual, Sônia Mascaro Nascimento ⁽²⁵⁾, acredita ser possível a compensação dos valores até o limite de uma

²⁵ NASCIMENTO, Sônia Mascaro. *Flexibilização do horário de trabalho*. São Paulo, LTr, 2002, p.148

remuneração, conforme o disposto no art.477 § 5º da CLT, *verbis*: “qualquer compensação no pagamento de que trata o parágrafo anterior, não poderá exceder o equivalente a 1 (um) mês de remuneração do empregado”.

A maioria dos acordos ou convenções coletivas costumam disciplinar tal situação da seguinte forma: “quando por iniciativa das empregadoras houver rescisão do contrato de trabalho, sem justa causa, as horas devedoras, que porventura estiverem apontadas no banco de horas, não serão descontadas do empregado na rescisão”.

Outro aspecto que deve ser observado é o milite da jornada de trabalho no sistema de banco de horas. Havendo excesso ao permitido em lei (duas horas diárias), descaracteriza o acordo, sendo que o excedente às oito horas trabalhadas deverá ser pago com o adicional de horas-extras.

No parecer de Sônia Mascaro *Nascimento* ⁽²⁶⁾ a Constituição Federal permite dupla interpretação do sistema de compensação de horas no que se refere a necessidade de Acordo Coletivo ou acordo individual, ambas formas já foram utilizadas, na tentativa de adaptá-lo ao atual cenário. Neste sentido, Nascimento⁽²⁷⁾ explicou que na época da Constituição/88 “a forma do sistema de compensação de horas será o acordo coletivo com o sindicato, não valendo, e estando sujeito a autuações da fiscalização trabalhista, o acordo individual”.

Teixeira Filho ⁽²⁸⁾ entendeu que, a partir da Constituição/88, estaria revogado, em parte, o *caput* do art.59 da CLT que admitia o acordo direto entre empregado e empregador, para a adoção da compensação de horas: “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”.

É bom ressaltar que, considerando os imperativos socioeconômicos, o tribunal Superior do Trabalho tem se posicionado no sentido da validade do acordo individual para compensação de horas, exceto nos casos em que houver norma coletiva em sentido contrário.

(29)

²⁶ NASCIMENTO, Sônia Mascaro, *Flexibilização do horário de trabalho*. São Paulo:LTr, 2002, p.149-154

²⁷ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Direito do Trabalho na Constituição de 1988*, 2ª ed., São Paulo: Saraiva, 1991,p.177.

²⁸ TEIXEIRA FILHO, Manoel Antonio. Contrato temporário de trabalho: comentários à Lei n. 9.601/98, LTr: *Revista Legislação do Trabalho*, São Paulo,1998, p.151.

²⁹ Orientação Jurisprudencial n.182, tribunal Superior do Trabalho. Compensação de Jornada.Acordo Individual. Validade. Referenciado nos julgados: E-RR 194186/1995, T.Pleno Min.Moura França Julgado em 11.09.2000. Decisão unânime (Resolução TST n.697/00- Ato n.5, art.3º , I, d) e E-RR

3.2 Regulamentação

O Banco de Horas já existia com base no art.59 da CLT que permitia a compensação em âmbito semanal. Em 1998, foi editada a lei n. 9.061 que instituiu a compensação com prazo máximo de 120 dias. Como este prazo estipulado mostrou-se insuficiente para os fins a que objetivava, foi editada a Medida Provisória 1.709/98, seguida de suas reedições que fixou o prazo máximo de compensação em um ano. A Medida provisória n.2.164-41 de 24/08/2001 trouxe a seguinte redação:

Art.59 CLT

“§ 2º Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas de 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 previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias”.

§ 3º Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma do parágrafo anterior, fará o trabalhador jus ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão.”

Assim, a negociação coletiva entre as empresas e os seus empregados pode abranger todas as modalidades de contratação, ou seja, incluir todos os trabalhadores, os contratados por tempo determinado, bem como os contratados por tempo indeterminado.

Após esta abordagem do banco de horas, passaremos para uma análise mais aprofundada de alguns dos vários aspectos que influenciam diretamente o sistema de compensação de horas, sendo que entre eles destacamos o acordo ou convenção coletiva, os 194186/1995 Min.Moura França DJ 27.10.2000. Decisão unânime.

riscos à saúde do trabalhador com a jornada extensiva e a busca da manutenção das taxas de emprego.

3.3 Banco de Horas - Análise Crítica

O chamado “Banco de Horas” também pode ser “taxado de viciado” pela inconstitucionalidade. Analisemos os fundamentos de tais “acusações”, lembrando como foi procedida a alteração, com a leitura do mencionado art. 6º da Lei 9.601/98.

O inciso XIII do artigo 7º da Constituição Federal dita que a “*duração do trabalho normal não (será) superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais...*”. Observe-se que a previsão constitucional se refere à limitação normal das horas trabalhadas. Quando o Art.6º da lei 9.601/98 modifica a letra do artigo art. 59 da CLT, o faz de maneira a que a compensação da jornada de trabalho seja feita dentro do período máximo de um ano. Dessa forma, aqui a letra da lei permite que o trabalhador labore além das quarenta e quatro horas semanais, e seja pago como se fosse a hora normal.

Vê-se ainda que a Constituição não proíbe o trabalho acima de tais limites, só que tal trabalho não será, em hipótese alguma, trabalho normal, mas sim, configurará hora extraordinária, e como tal deverá ser percebido pelo trabalhador, conforme consta do seu art. 7º, XVI (“*remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal*”).

Assim sendo, haverá quem defenda que o banco de horas instituído pela nova lei é, simplesmente, maneira de burlar a letra do texto constitucional. Na prática, o trabalhador estaria laborando em horas além da jornada normal, porém continuaria recebendo como se hora de trabalho fosse normal.

Ora, a Constituição intenta defender os indivíduos insertos em uma sociedade. Procura-se evitar a jornada em horário extraordinário justamente pelas suas conseqüências físicas e sociais deletérias para o trabalhador, reprimindo-a com a obrigação de que seja paga a maior. Se o banco de horas, como instituído, retira do trabalhador este pagamento, por certo não está em concordância não só com a letra da Carta Magna, como também com sua intenção.

Ademais, poder-se-ia argumentar que os limites para a compensação estariam no próprio texto constitucional, ao expressamente estipular como direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social, “*duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho*”.

Tal preceituação estabeleceria efetivamente os limites para a compensação, sendo exigida, portanto, para o “banco de horas” a modificação do seu texto por emenda constitucional (o que já seria questionável, pela natureza de “cláusula pétrea” da previsão), padecendo, pois, de um vício formal de inconstitucionalidade.

Esses argumentos, porém, são refutados por aqueles que defendem a constitucionalidade da lei nº 9.601/98, com base também em dois argumentos básicos.

O primeiro é novamente baseado na questão da autonomia coletiva da vontade. Com efeito, é o próprio texto constitucional que faculta, na parte final do art. 7º, XIII, a “*compensação de horários e redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho*”, ou seja, flexibilizando a limitação diária e semanal da jornada através da negociação coletiva.

Por isso mesmo, em linguagem simples e direta, afirmamos peremptoriamente o óbvio: o “banco de horas” somente ocorrerá se assim o quiser o legítimo representante da categoria profissional, ou seja, o seu respectivo sindicato.

Admitir-se amplamente a instituição do “banco de horas” pela via negocial direta individual entre empregado e empregador seria, assim sim, fazer tábula rasa da proteção constitucional da limitação da jornada de trabalho.

Por fim, como um segundo argumento para refutar a tese da inconstitucionalidade formal da nova previsão legal, pode-se sustentar que o texto constitucional apenas traz os limites temporais da jornada diária e semanal, mas não os limites temporais da compensação, o que poderia ser feito tranqüilamente pela legislação infraconstitucional.

O dispositivo legal pretende amparo na regra do inciso XIII do art. 7º da Constituição Federal. No entanto, há dúvidas se os critérios matemáticos podem ultrapassar as discussões jurídicas envolvendo a análise dos inc. XIII, XIV e XXVI do art. 7º da CF/88, eis que não se vislumbra distinção entre o limite diário de jornada de oito horas e o limite semanal de 44

horas de jornada laboral, por conta da Constituição, a impedir que ajustes coletivos possam adentrar na compensação de horários com base em um ou outro parâmetro.

Com a devida vênia, a considerar-se inatingível o limite de 44 horas semanais, como se justificaria, então, não considerar também o limite de 8 horas diárias previstas no inc. XIII do art. 7º constitucional? Onde a Constituição indicou que o limite de 44 horas semanais é que deveria servir para tais cálculos compensatórios? E fez mesmo isto em caso de acordo ou CCT? Há atividades que têm peculiaridades, como a dos trabalhadores marítimos, que, chegando no limite da jornada (seja diária, seja semanal), não podem (nem devem) ser lançados ao mar pelo empregador porque estaria extrapolando os limites de oito horas diárias ou de 44 horas semanais previstos na Constituição, mesmo havendo norma coletiva regulamentadora da compensação de jornada. No trabalho em plataformas marítimas, por exemplo, o empregado não pode ficar ao final de cada dia (e às vezes nem ao final de cada semana) retornando ao continente, como se trabalhasse logo ali na esquina.

Neste sentido, a atuação sindical, deve ser respeitada para fixar os critérios especiais do trabalho, ainda que estipulando aparente condição desfavorável ao obreiro, porque tem que se acreditar que sua representação sindical atuou no sentido de contraprestação salarial para tanto. Não pensar assim e estará a Justiça do Trabalho a renegar a atuação sindical, tutelando-a ou substituindo-se à mesma.

Acredita-se que o legislador constituinte, quando inseriu a norma de reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho pensou exatamente na dinâmica e especificidade das relações laborais, permitindo que normas diversas das fixadas em geral para o trabalhador fossem acordadas, inclusive porque, não fosse assim, a atuação sindical, neste particular, seria nenhuma, eis que tudo o que fora fixado na CF/88 apenas ensejaria regulamentações infraconstitucionais pelo Estado, sejam leis, decretos ou meras portarias do Ministério do Trabalho.

Segundo Oliveira Nery⁽³⁰⁾, pensar numa norma coletiva que estipule o regime de trabalho fixado por semana, com semanais integrais de descanso - que limite seria adotado? Acho que é ora da Justiça do Trabalho incentivar a absoluta validade das normas coletivas, inclusive por questão de segurança das partes contratantes - um pacto coletivo vigora ao longo

³⁰ OLIVEIRA, Alexandre Nery de. Contrato temporário e jornada flexível de trabalho (Lei 9601/98). **Jus Navigandi**, 1998. Disponível em: <<http://www1.jus.com.br/doutrina/texto.asp?id=1173>>. Acesso em: 14 dez. 2003.

de décadas, sem nenhum questionamento, e de repente passa-se a declarar sua inconstitucionalidade, como se o inc. XXVI do art. 7º da CF/88 não prevalecesse?

Para que o mesmo, então, senão para admitir a abertura de exceções aos regramentos gerais estipulados inclusive pela própria Constituição? Se a norma coletiva ficou caduca, não mais serve à realidade, cabe aos sindicatos modificá-la - não à Justiça. Amanhã, para evitar desemprego, um sindicato aceita, para manter os quadros ativos das empresas, a redução do percentual de horas extras de 50% para outro menor percentual – seria declarado igualmente inconstitucional a norma coletiva, embora isto pudesse então causar desemprego em massa? Porque, nem todos os incisos do art. 7º têm o famigerado “salvo” ou “mediante” acordo ou convenção coletiva de trabalho - os que não os tem, então, seriam normas vedadas à discussão sindical?

Nestes aspectos, Oliveira Nery⁽³¹⁾ não vislumbra inconstitucionalidade no art. 6º da Lei 9.601/98, quanto à nova redação dada ao art. 59 da CLT, por conforme ao contido no art. 7º, XIII, XIV e XXVI da CF/88, sempre que preservados os casos concretos de situações idênticas tratadas em disparidade, porque então a afronta seria em face do art. 5º, I, c/c art. 7º, XXXII, da Constituição.

3.4 Acordo Coletivo ou Convenção Coletiva

O professor Amauri Mascaro do Nascimento⁽³²⁾ define relação coletiva de trabalho como relação jurídica que tem como sujeito os sindicatos de trabalhadores e os sindicatos de empregadores ou grupos e como causa a defesa dos interesses coletivos dos membros desses grupos. Entende-se que só vai haver relação coletiva de trabalho se houver conflitos. Neste caso os sujeitos são: Sindicato dos trabalhadores, Sindicato dos empregadores ou grupos. Geralmente, a causa da relação é a defesa dos interesses coletivos (dos membros dos sindicatos de trabalhadores e empregadores).

³¹76 OLIVEIRA, Alexandre Nery de. Contrato temporário e jornada flexível de trabalho (Lei 9601/98). **Jus Navigandi**, 1998. Disponível em: <<http://www1.jus.com.br/doutrina/texto.asp?id=1173>>. Acesso em: 14 dez. 2003.

³²77NASCIMENTO, Amauri Mascaro

Para Magano ⁽³³⁾ a relação coletiva de trabalho é a relação jurídica constituída entre dois ou mais grupos, respectivamente, de empregados e trabalhadores, sindicalmente representados ou então, entre um empresário e um ou mais sindicatos de trabalhadores, para regular as relações de trabalho dos sócios representados e o comportamento dos grupos, visando ordenar as relações de trabalho ou os interesses coletivos dos grupos.

3.5 Posicionamento das Centrais Sindicais

Segundo o posicionamento da CUT (Central única dos Trabalhadores), “a iniciativa oficial prevê que o negociado se sobreponha ao legislado. É desprezado o princípio constitucional da igualdade, facilitando que a vontade dos patrões impere sobre as necessidades dos empregados”.

O duelo é desigual. De um lado, empregadores e o poder econômico; de outro, trabalhadores e o temor ao desemprego.

O governo recorre a falácias e mistificações para sustentar seus argumentos. Afirma que a flexibilização diminuiria a informalidade no mercado de trabalho e o tornaria menos rígido. Este é um pensamento falso. E a intensa rotatividade de mão-de-obra no Brasil? A informalidade cresce por falta de fiscalização e prioridade política.

Conforme o Presidente da CUT, “o nó da questão é a “defesa” da livre negociação, mas apostar na livre negociação sem garantir um patamar mínimo de direitos, que represente as conquistas básicas do trabalhador brasileiro, equivale a um retrocesso”. (www.cut.br)

Segundo a CUT, a livre negociação num mercado de trabalho hostil, profundamente prejudicado pela recessão e pelo aumento da concorrência, com uma política econômica que não viabiliza a criação de novos postos de trabalho — vide a enorme reserva de mão-de-obra ansiosa por conseguir emprego — é uma arma poderosa na mão dos patrões. Isso não é livre negociação, e sim uma corda no pescoço do condenado.

As fábricas utilizam novos métodos de produção extremamente prejudiciais à saúde e ao bem-estar dos trabalhadores, por isso, devemos questionar por que a reação não é maior do que a que estamos assistindo. Talvez seja porque pouco se discutiu o assunto com a

³³78 MAGANO, Bueno Octávio. Organização Sindical Brasileira. São Paulo. Revista dos Tribunais., 2001

sociedade. A informação sobre o conteúdo desse projeto não chegou às amplas massas de trabalhadores. Mas há outro aspecto: parte da liderança do movimento sindical, inclusive setores da esquerda, fica na defensiva, porque o discurso contra a Consolidação das Leis do Trabalho e a favor do pluralismo sindical e da livre negociação tem vasto campo naquele movimento.

Parte-se de percepção errada, há uma certa “estatofobia”, como se o campo da sociedade civil fosse mais livre e justo do que o campo do Estado regulado. Ora, avançam os direitos conquistados pelos trabalhadores, como a unicidade sindical. Essa é uma conquista do trabalhador escrita em nossas leis.

Caso se defenda o pluralismo sindical e a livre negociação? Os patrões vão colocar um sindicato em cada fábrica, vão pressionar os trabalhadores e negociar como bem quiserem. Haverá profunda regressão social caso o projeto seja aprovado.

É preciso que se discuta amplamente os perigos que cercam a aprovação de tal projeto. É fundamental que a sociedade reaja, que o movimento sindical proteste, que sejam debatidas determinadas concepções sindicais que favorecem a viabilização de projetos desse tipo. É isso o que está em tela.

3.6 Convenção Coletiva

Pode-se dizer que Convenção Coletiva é o consenso normativo intersindical, celebrado entre categorias de empregados e empregadores, resultante de prévia negociação.

Na doutrina é também denominado contrato coletivo de trabalho, convênio coletivo, contrato legal de trabalho, concordata intersindical ou acordo intersindical.

A CLT, no Art. 611, define Convenção Coletiva como a verdadeira norma jurídica, embora atípica, que exerce plena eficácia sobre as partes convenientes. A legitimação para negociar é privativa dos sindicatos, e os resultados da convenção alcançam todos os integrantes da categoria profissional e econômica representada pelos sindicatos convenientes, vale dizer, seus dispositivos abrangem tanto os sócios como os não-sócios do sindicato, embora não gere efeitos sobre empresas e trabalhadores de outras categorias.

Existem diferenças entre convenção e negociação: negociação é a própria discussão sobre as divergências, das quais, o consenso resultante, tão logo se formaliza num documento escrito, se torna convenção, como se deduz do Art. 613, parágrafo único. Em suma, a convenção é a formalização da negociação. Quanto aos acordos coletivos de trabalho (CLT, arts. 611, § 1º, 612, 613, 614, 616, § 3º, 617, 618, 619, 621, 622, 623 e 625) são estabelecidos em nível de empresas, não de categoria. O âmbito de aplicação de ambos, portanto, é diverso.

Na convenção é a categoria, no acordo a empresa. Por outro lado, o âmbito de alcance do acordo é menos amplo, restrito à empresa, ao passo que a convenção inclui toda uma categoria. Ademais, da negociação com vistas à convenção, participam apenas os sócios do sindicato, os não-sócios acham-se impedidos de votar. Todavia, das assembléias para fins de negociação de acordos coletivos, participam os interessados, sindicalizados ou não (CLT, Art. 617, § 2º), aplicando-se ao termo interessado, constante deste dispositivo legal, a interpretação extensiva, de modo a incluir, em seu âmbito qualquer empregado, sindicalizado ou não.

Desconsiderada esta técnica de interpretação, adverte Amauri Mascaro Nascimento⁽³⁴⁾, nas empresas em que nenhum empregado se filiasse ao sindicato, não poderia haver acordos coletivos por falta de trabalhadores com poder de voto. No mais, a legislação aplicável ao acordo coletivo é a mesma da convenção coletiva.

Em síntese, não se confunde a convenção coletiva, também, com o pacto social. Embora a convenção e o pacto tenham em comum a vontade de compor divergências, a verdade é que o pacto enfrenta questões muito mais abrangentes, como a própria ordem econômica, nos seus aspectos trabalhista e político, de modo a ser caracterizado, com muita felicidade, pelo Prof. Amauri Mascaro Nascimento, como um “macroacordo que tem muito mais de planejamento geral de natureza socioeconômica do que de convenção coletiva”.

Ademais, as partes envolvidas na negociação que darão origem à convenção são previamente estipuladas na lei (CLT, Art. 611, *caput*), ao passo que isto não ocorre no pacto social, do qual, aliás, o Estado participa obrigatoriamente. Finalmente, segundo Magano⁽³⁵⁾ que, se a convenção tem efeito jurídico, coercitivo, sobre os convenientes, o pacto é dotado de efeito meramente programático.

Conforme estipula a OIT, para resguardar, modificar ou incluir alterações nos direitos dos empregadores e empregados, é imprescindível que se faça um contrato coletivo de

³⁴ NASCIMENTO, Amauri Macaro. Ob.cit.p.136

³⁵ MAGANO, Bueno Octávio. Organização Sindical Brasileira. São Paulo. *Revista dos Tribunais.*, 2001

trabalho, que nada mais é que um acordo escrito relativo às condições de trabalho e de emprego, celebrado entre empregadores, de um lado, e, de outro, uma ou várias organizações representativas de trabalhadores...”⁽³⁶⁾

Em outras palavras, estabelece a Recomendação n.91 da OIT

que contrato coletivo é todo acordo escrito relativo a condições de trabalho e emprego, celebrado entre um empregador, um grupo de empregadores ou várias organizações de empregadores, por uma parte, e uma ou várias organizações representativas de trabalhadores”.
(³⁷)

No Brasil, explica Martins⁽³⁸⁾ que conforme projeto de modernização das leis trabalhistas, o contrato coletivo é definido

Como aquele celebrado entre as entidades e centrais sindicais credenciadas, tendo âmbito nacional, para estabelecer normas gerais e condições de trabalho a serem observadas como parâmetros nas negociações que se realizarem em outros níveis, nas bases territoriais das suas respectivas representações, podendo abranger um ou mais setores econômicos e profissionais (art.19)

Martins afirma ainda que o contrato coletivo de trabalho “é resultado da negociação coletiva direta e voluntária entre empregados e empregadores, com força de lei, sobre todos os aspectos da relação de trabalho, dos mais simples aos mais complexos”.

Isto nos mostra que o contrato coletivo de trabalho é um instrumento legal, normativo, cujos resultados são de negociações de âmbito nacional e se estenderá a todos daquela classe trabalhadora, em qualquer parte do país. Ao Ministério do Trabalho, caberá acatar estes resultados de negociações, uma vez que se entende que estes foram feitos de forma “coletiva, direta e voluntária” entre empregados e empregadores.

³⁶OIT – *Organização Internacional do Trabalho*.

³⁷*Recomendação n.91 da OIT*

³⁸MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*, 14 ed. São Paulo: Atlas, 2001p. 711

O autor reafirma que o contrato coletivo é, portanto, “um documento negociado entre representantes das entidades de empregados e empregadores estabelecendo direitos e deveres de lado a lado, abrangendo o maior número possível de aspectos em torno das relações trabalhistas”, o que o autor conclui que o contrato coletivo não é um documento, mas sim um negócio jurídico.

3.7 Acordo Coletivo de Trabalho

Da mesma forma que a Convenção Coletiva, é um “contrato”, onde são acordadas cláusulas diversas da legislação que concedem direitos além dos que a lei já garante. A diferença, é que é celebrado entre o Sindicato dos Empregados de determinada categoria e uma Empresa específica. Sua validade, portanto, é limitada à quem participou do acordo, ou seja, os trabalhadores apenas daquela empresa.

Em síntese podemos afirmar que Convenção coletiva de trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais que estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho.⁽³⁹⁾

Ao passo que Acordo coletivo de trabalho é quando se faculta aos sindicatos representativos das categorias profissionais celebrar Acordos Coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho aplicáveis, no âmbito da empresa ou empresas acordantes, às respectivas relações de trabalho.

A Convenção e Acordo coletivos têm idêntica natureza jurídica, contudo, resume-se no fato de que as diferenças são que a Convenção é convênio obrigatoriamente intersindical (entre sindicatos), ao passo que o Acordo celebra-se entre o sindicato da categoria profissional e uma empresa ou grupo de empresas. Em consequência, o maior ou menor alcance de suas cláusulas.

Martins (2001,p.729), explica: “A negociação visa a um procedimento de discussões sobre divergências entre as partes, procurando um resultado”. A convenção e o acordo coletivo são o resultado desse procedimento. Se a negociação for frustrada, não haverá a

³⁹ Art. 611, CLT

norma coletiva. A negociação é, atualmente, obrigatória; já a convenção e o acordo coletivo são facultativos. É como explica o Art.114, da CF, “a negociação é o meio que vai conduzir à norma coletiva, sendo uma das fases necessárias para a instauração do dissídio coletivo.”⁽⁴⁰⁾

A OIT nº 91 - traz a definição de convenção coletiva de trabalho:

“É todo acordo escrito e relativo às condições de trabalho e de emprego, celebrado entre um empregador e um grupo de empregados por um lado e por outro lado, uma ou várias organizações representativas de trabalhadores, ou em sua falta, representantes dos trabalhadores interessados, devidamente eleitos e autorizados por este último, de acordo com a legislação nacional.”⁽⁴¹⁾

Para Martins ⁽⁴²⁾ a expressão Convenção Coletiva, é hoje a mais utilizada nas legislações. A CLT em seu art.611 define a convenção coletiva como o acordo de caráter normativo, entre um ou mais sindicatos de empregados e de empregadores, de modo a definir as condições de trabalho que serão observadas em relação a todos os trabalhadores dessas empresas. Eis aí o efeito *erga omnes*.

Grosso modo podemos dizer que a convenção é um “contrato”, celebrado entre o Sindicato dos empregados e o dos empregadores de determinada categoria. Nela são acordadas cláusulas diversas da legislação que concedem direitos além dos que a lei já garante. Tem validade para todos os empregados daquela categoria e para todas as empresas que os empregam.

Categoria é um grupo de trabalhadores que exerce atividades similares. P. ex: comerciários, bancários, trabalhadores em indústrias, etc

Art. 611 da CLT - *caput* - trata da convenção coletiva de trabalho. Passa a ser norma e fonte de direito. § 1º - define acordo coletivo. § 3º - na falta de sindicatos, negociam as federações, na falta de federações, negociam as confederações. - Obrigatoriedade da federação: ter sede na Capital do Estado.

⁴⁰ MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*, 14 ed. São Paulo: Atlas, 2001, p..729,

⁴¹ OIT – *Organização Internacional do Trabalho* – Normas internacionais

⁴² MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho*, 14 ed. São Paulo: Atlas, 2001,p.730

Segundo Martins ⁽⁴³⁾ A Constituição de 1988, traz uma mudança em relação às anteriores ⁽⁴⁴⁾ pois reconhece não apenas as convenções coletivas de trabalho, mas também os acordos (art.7º, XXVI)⁽⁴⁵⁾

3.8 Condições e aplicação

É bom ressaltar que conforme Art. 612, da CLT, os sindicatos só podem celebrar convenções ou acordos coletivos de trabalho por deliberação de assembléia-geral especialmente convocada para esse fim, consoante o disposto nos respectivos Estatutos, dependendo a validade da mesma do comparecimento e votação, em primeira convocação, de 2/3 (dois terços), dos associados da entidade em se tratando de Convenção, e dos interessados, no caso de Acordo, e em segunda, de 1/3 (um terço), dos mesmos. (CLT, Art.612)

Ainda conforme o Art.613, da CLT, as Convenções e os Acordos deverão conter, obrigatoriamente:

- a designação dos sindicatos convenientes ou dos sindicatos e empresas acordantes,
- o prazo de vigência;
- as condições ajustadas para reger as relações individuais de trabalho durante a sua vigência;
- as normas para a conciliação das divergências surgidas entre os convenientes por motivos da aplicação de seus dispositivos;
- as disposições sobre o processo de sua prorrogação e de revisão total ou parcial de seus dispositivos;
- os direitos e deveres dos empregados e empresa;

⁴³ MARTINS, Ob.cit. p.725

⁴⁴ Constituição de 1946, Art.157, XIII; Constituição de 1967 – Art.158, XIV; Art.165, XIV da EC nº 1, de 1969, que mencionam o reconhecimento das convenções coletivas de trabalho. Mas no Brasil, a expressão Convenção coletiva surgiu com o Decreto nº 21.761, de 23.08.1932, que se baseou na Lei Francesa de 1919. *In*: Martins, 2001, op.cit. p.724-725

⁴⁵ Art.7 – inciso VI prevê a irredutibilidade salarial, porém os salários poderão ser reduzidos por convenção ou acordo coletivo. O inciso XIII, estabelece a duração da jornada de oito horas diárias e 44 semanais, entretanto possibilita a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho. Os incisos XIV do art.7º disciplina a jornada de seis horas nos turnos ininterruptos de revezamento, permitindo turnos superiores mediante negociação coletiva (acordo ou convenção coletiva)

- as penalidades para os sindicatos convenientes, os trabalhadores e as empresas, no caso de violação de seus dispositivos.

3.9 Natureza jurídica da convenção e do acordo coletivo de trabalho

Segundo Martins ⁽⁴⁶⁾ a natureza jurídica da convenção coletiva é controvertida. Podemos dividir as teorias que tratam do tema em três: 1) teorias contratualistas ou civilistas; 2) teorias normativas ou regulamentares; e 3) teorias mistas.

No que se refere à teoria contratualista ou civilista, esta procura justificar a natureza jurídica da convenção coletiva de acordo com certos contratos civis, tais como: mandato; da estipulação em favor de terceiros; da gestão de negócios e do contrato inominado.

A teoria normativa ou regulamentar procura explicar a natureza jurídica da convenção coletiva não como um contrato, mas de acordo com seu efeito, que será normativo, valendo para toda a categoria e não apenas para os associados do sindicato, sendo extensível imediatamente a todas as pessoas que se encontrem representadas pelo sindicato. Para esta teoria, como afirma Martins (2001, p.733), a convenção não deveria depender de homologação da autoridade administrativa, como o caso do Brasil, onde o art.614 da CLT reza que a convenção coletiva deve ser depositada no órgão do Ministério do Trabalho para efeito de sua vigência.

O autor supra citado afirma ainda que a Teoria regulamentar importa em disciplinar, pela convenção coletiva, as condições de trabalho. Isso quer dizer que a convenção coletiva seria um regulamento interno da profissão, de direito público, como ocorre com a lei, que é feita para a sociedade. Entretanto, não se pode dizer que a convenção coletiva esteja no âmbito do direito público, pois é feita para e pelos particulares, estando compreendida no direito privado.

A teoria mista procura mesclar as duas teorias acima, mostrando que a convenção coletiva tem dupla natureza. A convenção coletiva seria contratual, quando de sua elaboração, pois há um acordo de vontades entre os pactuantes decorrentes de negociação, mas também seus efeitos são normativos, valendo para toda categoria, tanto para os sócios como para os

⁴⁶ MARTINS, op.cit.p.732

não sócios dos sindicatos. É contratual porque existem cláusulas obrigacionais que só vinculam os pactuantes normativos, pois as cláusulas normativas irão ser aplicadas a toda categoria nos contratos individuais dos trabalhadores. A teoria mista segundo Martins (2001), é a que melhor se adequa à natureza jurídica da convenção coletiva.

A convenção ainda pode ter:

1. Natureza auto-compositiva e consensual: são atos bilaterais, resultado entre o ajuste de vontade entre empregados e empresários.

2. Natureza normativa: de norma jurídica, apesar de não elaborada pelo Estado, é por ele reconhecida e autorizada, integrando o sistema jurídico sem, porém, força de revogação de lei. Contudo, terá eficácia plena e preferência quando dispor de maneira mais favorável ao trabalhador (Art. 620, CLT).

3.9.1 Prazos e conteúdos

O prazo é tratado no art. 614, § 3º, da CLT, quando diz:

- O prazo máximo de vigência do acordo ou convenção coletiva é de 2 (dois) anos. Não estando definido o prazo no documento, subentende-se que este seja por 2 (dois) anos.
- Para a prorrogação por mais dois anos é necessária a aprovação em assembléia.

Este prazo é fixado em 2 (dois) anos, que também é o prazo de vigência de uma diretoria sindical, após o mesmo, seja eleita a mesma ou outra diretoria, é necessário uma nova aprovação em assembléia, com todos os interessados, assim também para a prorrogação, que deve ter a anuência da maioria dos votos.

Os conteúdos da Convenção são normas coletivas de trabalho, fixando e culminando com deveres e direitos para ambas as partes.

Tramitação do acordo coletivo: art.617, § 1º, CLT – expirando o prazo de 8 dias, os empregados podem diretamente conversar com as empresas.

§ 2º - interessados: sindicalizados ou não.

Os empregados de uma ou mais empresas, que decidirem celebrar acordo coletivo de trabalho com as respectivas empresas, darão ciência de sua resolução, por escrito, ao sindicato representativo da categoria profissional, que terá o prazo de 8 (oito) dias para assumir a direção dos entendimentos entre os interessados, devendo igual procedimento ser observado pelas empresas interessadas com relação ao sindicato da respectiva categoria econômica.

§ 1º — Expirado o prazo de 8 (oito) dias sem que o sindicato tenha se desincumbido do encargo recebido, poderão os interessados dar conhecimento do fato à federação a que estiver vinculado o sindicato e, em falta dessa, à correspondente confederação, para que, no mesmo prazo, assuma a direção dos entendimentos. Esgotado esse prazo, poderão os interessados prosseguir diretamente na negociação coletiva até o final.

Inspirados nos modelos da Europa, principalmente Itália, Portugal e Espanha, os Sindicatos do Brasil segundo Orlando Teixeira da Costa,⁽⁴⁷⁾ se organizaram com base na solidariedade de interesses econômicos dos que atuam em atividades idênticas, tendo como pano de fundo, o forte controle estatal. Mas, segundo o autor, o sindicalismo de representação está perdendo consistência, e, por vezes, sendo até coniventes com algumas posturas empresariais, para adquirir simpatia dos patrões em favor da representatividade disputada. Estes fatos revelam a fragilidade dos sindicatos, mais preocupados em favorecer uma diretoria cuja garantia de emprego está assegurada pela Constituição (ADCT, art.10, Inc. II, alínea”a”) ou ainda conviver com o descaso com que são conduzidas as negociações autônomas, que, obrigatoriamente, devem preceder o ajuizamento dos dissídios coletivos.

Almir Pazzianoto Pinto⁽⁴⁸⁾, também se posiciona a respeito ao explicar que:

Em épocas propícias as mudanças, determinantes históricas e políticas mantiveram o Brasil na contramão dos países livres e desenvolvidos, em matéria de organização sindical e relações de trabalho. Nada expressa melhor esta posição do que a recusa em ratificar a Convenção nº 87 da OIT, sobre liberdade sindical e

⁴⁷ COSTA, Orlando Teixeira da. *Novos Rumos do Sindicalismo no Brasil*. São Paulo: *Revista LTr.*, v.61, n.1, jan. 1998. p.34-39

⁴⁸ PAZZIANOTO, Almir. *Sindicalismo em crise*. In: FRANCO FILHO, Geogenor de Souza. *Curso de Direito Coletivo do Trabalho*. São Paulo: LTr, 1998, p.250

proteção do direito do sindicalizado. Obstáculo algum foi, entretanto, tão decisivo quanto a cumplicidade costurada pelo empresariado nacional atrasado e ‘pelego’ de todas as cores e tendências, aos quais não conviria substituir o modelo corporativo-fascista, vigente desde 1937, por lei democrática e pluralista, capaz de trazer à tona a falsidade de suas hipóteses de lideranças.

Os autores mostram-nos assim uma realidade sindical que não oferece muita capacidade de negociar, pois este modelo, sem muita legitimidade, distante dos reais interesses dos trabalhadores, onde o Estado aparece como centro das negociações, inclina-se mais para a defesa dos interesses de outros detentores de poder econômico do que do trabalhador.

Este cenário apresenta o movimento sindical brasileiro em crise, tentando conservar ainda um antigo modelo estrutural que não corresponde com as reais necessidades do trabalhador, tendo ainda a presença do Estado de forma interventora e o não-desenvolvimento da negociação coletiva ou de outras formas de composição de conflitos de interesses, tais como a mediação e a arbitragem.

Segundo Oliveira ⁽⁴⁹⁾, “é nesse momento que o direito do trabalho é flexibilizado, contando com a presença, neste processo, do grande capital financeiro, agora internacionalizado, e de um Estado que tende para a diminuição de sua participação, após uma abrupta abertura para os investimentos externos”, o que demonstra a pouca capacidade real dos sindicatos em negociar em prol dos trabalhadores.

3.10 Jurisprudência da Convenção Coletiva

Convenção ou acordo coletivo:

Ementa:

Apesar de os Tribunais terem competência originária para processar e julgar os pedidos de declaração de nulidade de dispositivos inseridos no bojo de instrumentos normativos,

⁴⁹ OLIVEIRA, Lourival José de. *Direito do Trabalho: organizações de trabalhadores e modernização*. Curitiba: Juruá, 2003.p.146-147.

porquanto o interesse defendido, com certeza, relaciona-se à totalidade da categoria representada pelas entidades convencionantes, eles não a têm para apreciar a pretendida devolução dos valores descontados dos empregados com base nas cláusulas declaradas nulas, uma vez que a providência jurisdicional postulada é condenatória, envolvendo direitos concretos de índole individual, cuja competência originária para o seu exame pertence às Juntas de Conciliação e Julgamento. (ROAA 628788/00)

Ronaldo José Lopes Leal - TST - DJU - Pg.488 - 24/11/2000

Ementa:

A competência para apreciar originariamente ação que vise a anular cláusula contida em convenção coletiva de trabalho é do Tribunal Regional do Trabalho respectivo e não das Juntas de Conciliação e Julgamento. (ROAG 557563/99)

Wagner Antônio Pimenta - TST - DJU - Pg.480 - 24/11/2000

Ementa:

Não se reveste de qualquer nulidade a cláusula normativa que dispensa a marcação de ponto do trabalhador, por força do disposto no artigo 7º, incisos V e XII da CF/88, o que autoriza a livre negociação entre as partes. (ROAA 605049/99)

João Oreste Dalazen - TST - DJU - Pg.213 - 12/5/2000

3.11 Qualidade de Vida dos empregados

Segundo pesquisas, apenas 4% das maiores empresas brasileiras mantêm programas de qualidade de vida para seus funcionários. Em razão dos baixos investimentos no bem-estar dos trabalhadores, cerca de 75% da mão-de-obra nacional tem sua capacidade produtiva reduzida em razão do estresse. Essa é a principal conclusão da pesquisa realizada pela professora Ana Cristina Limongi, da Faculdade de Economia e Administração da USP.

Limongi ⁽⁵⁰⁾ apresentou os resultados da sua pesquisa no 27º Congresso Internacional de Saúde no Trabalho (ICOH - 2003), realizado em Foz do Iguaçu (PR). Ela entrevistou os executivos de 234 grandes empresas brasileiras e constatou que a falta de qualidade de vida está aumentando os níveis de estresse dentro das corporações, que acabam perdendo dinheiro.

A pesquisadora afirma que o estresse é uma doença que pode ter origem ocupacional. Segundo ela, um dos principais obstáculos para combater a doença é a dificuldade de diagnóstico. “O estresse tem um componente clínico muito difuso e variado, que vai da sonolência permanente à hiperatividade. Normalmente, a doença só é identificada quando aparecem perturbações orgânicas e psicológicas graves, como gastrite, depressão, psicoses e síndrome do desamparo, que leva o funcionário a trabalhar além de suas condições físicas e mentais por medo de perder o emprego”, explica.

A autora explica que o setor empresarial começa a perceber que trabalhador sem qualidade de vida é trabalhador estressado, que rende menos. “Mas estamos longe de uma situação ideal, pois as empresas deveriam gastar com a qualidade de vida dos seus funcionários o mesmo que investem em treinamento e inovação tecnológica”, destaca.

A pesquisadora alerta, ainda, que promover qualidade de vida não se limita à criação de espaços de lazer e descanso dentro das empresas ou a realização de ginástica laboral permanente. Segundo ela, existem indicadores biológicos, psicológicos, sociais e organizacionais que precisam ser atendidos para que o funcionário tenha a percepção exata da satisfação em estar naquele ambiente de trabalho.

Outro trabalho nesta área vem sendo desenvolvido pela Fundacentro⁽⁵¹⁾ que participa do Programa de Qualidade e Produtividade (PBQP), coordenando em conjunto com o Departamento de Segurança e Saúde no Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) a área trabalho que tem como tema “Trabalho é Vida”, com a meta de reduzir a taxa de acidentes fatais decorrentes do trabalho em 40% até 2003. Um dos projetos que compõe essa meta é o Sistema de Informações e Pesquisa em Segurança e Saúde no Trabalho, sob a coordenação da Fundacentro.

O objetivo é buscar melhores condições de trabalho e qualidade de vida para os trabalhadores, por meio de uma política de ações participativas, envolvendo a representação

⁵⁰ LIMONGI, 2003. 27º Congresso Internacional de Saúde no Trabalho (ICOH - 2003)

⁵¹ FUNDACENTRO – Fundação Jorge Duprat Figueiredo de Segurança e Medicina do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego(MTE)

dos trabalhadores e empregadores, o governo e profissionais interessados, a fim de direcionar o encaminhamento de acordos voltados às questões específicas que contemplem a dinâmica da promoção e proteção à saúde para as LER/DORT .

O presidente da Fundacentro, Humberto Parro ⁽⁵²⁾, disse que a meta do MTE vem sendo atingida gradualmente, para se conseguir um melhor ambiente para o trabalhador desenvolver suas funções. De acordo com Parro, há 30 anos o País tinha nada menos que 1,5 milhão de acidentes do trabalho por ano. Em 1999, ressalta o presidente da Fundacentro, foram registrados 378,3 mil acidentes do trabalho, além de terem sido detectados 791 casos de doenças ocupacionais. A indústria da construção já chegou a contribuir com 25% sobre o total de acidentes no Brasil, percentual que caiu para 7%, atualmente.

O Brasil convive com uma média anual de 400 mil acidentes de trabalho, sendo que em 1% dos casos (cerca de 4.000) há a perda de vida de trabalhadores. Dentre os vários setores da atividade produtiva nacional, destaca-se como predominante, em relação a essa estatística, o setor de transportes, em suas várias áreas de atuação (rodoviário, de cargas, coletivo etc.).

Conforme Parro, essa diminuição foi conseguida em decorrência da Norma Regulamentadora 18 (NR 18), adotada a partir de 1999, que disciplinou as condições de trabalho nos canteiros de obras da construção. No entanto, especialistas apostam que os números reais de acidentes são bem maiores que os oficiais. Isso em função da subnotificação e da informalidade. Estima-se que para cada trabalhador da construção com carteira assinada existam dois na informalidade.

Preocupado com essa situação e buscando o cumprimento da meta do Programa Brasileiro de Qualidade e Produtividade - PBQP, de redução em, no mínimo, 40% da taxa de mortalidade nos acidentes de trabalho, o Ministério do Trabalho e Emprego iniciou levantamentos visando reconhecer essa realidade e estabelecer estratégias de controle

Todos estes dados mostram que existem problemas sim, quanto a saúde do trabalhador, principalmente em relação à jornada de trabalho.

No que se refere à Jornada de trabalho, existem polêmicas a respeito do Banco de Horas, pois através do uso deste banco, corre-se o risco das jornadas de trabalho muito longas, ou seja, superiores a 8 horas diárias, o que de acordo com muitos pesquisadores, acabam tornando-se improdutivas, pois quando submetido a longas jornadas o trabalhador

⁵² PARRO, Humberto. (www.fundacentro.br)

tende a reduzir seu ritmo de trabalho a fim de acumular reservas para suportar as horas-extras (GRANDJEAN, 1998, p.169).

Segundo Grandjean⁽⁵³⁾, inúmeras são as evidências de que o trabalho extra não só prejudica a produção/hora, como ainda traz um aumento do absenteísmo, acompanhado de doenças e acidentes.

Toda essa discussão se baseia, a meu ver, numa única idéia: a sociedade não pode ser boa somente para uns poucos. Deve procurar atender as necessidades de um maior número de cidadãos, independentemente de origem étnica, cultural, social etc. Uma sociedade que deixa seus integrantes ao desabrigo total, não serve como projeto de nação. Afinal de contas, nossa nação tem como fundamento a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho (CF, art. 1º, III e IV). A ordem econômica é fundada na valorização do trabalho humano, tendo por fim assegurar a todos a existência digna, conforme os ditames da justiça social (CF, art. 170), e busca-se o pleno emprego (CF, art. 170, VIII), assim entendido como a condição em que todos que desejarem vender sua força de trabalho pelo padrão salarial vigente o poderão fazer.

Assim, ou se assume as normas constitucionais enquanto programas sociais para o futuro, ou renuncia-se aos postulados da modernidade e do iluminismo, e se retorna à barbárie da pré-modernidade. (SIMECS, 2004)

A saúde do trabalhador está totalmente vinculada aos fundamentos da jornada de trabalho. Como explica Martins⁽⁵⁴⁾, “os fundamentos para a limitação da jornada de trabalho são pelo menos três: a) biológico, que dizem respeito aos efeitos psicofisiológicos causados ao empregado, decorrentes da fadiga; b) sociais: o empregado deve poder conviver e relacionar-se com outras pessoas, de dedicar-se à família, de dispor de horas de lazer; c) econômicos”.

Nota-se que a saúde não se relaciona apenas à fadiga, mas sim ao bem estar do empregado como um todo. E estas palavras podem ser confirmadas pelos esclarecimentos de Amauri Mascaro Nascimento ⁽⁵⁵⁾ quando afirma que “o trabalho desenvolvido longamente pode levar à fadiga física e psíquica: daí a necessidade de pausas para evitar a queda do

⁵³ GRANDJEAN 1998,p.169

⁵⁴ MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho*. 14ª ed. São Paulo: Atlas, 2001, p.440

⁵⁵ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao direito do trabalho*. 18.ed. São Paulo: LTr, 1992 a 25 ed., 1999, p.252

rendimento, o acúmulo de ácido láctico no organismo e a conseqüente insegurança do trabalhador”.

Como explica Moreno *et al* (2004) ⁽⁵⁶⁾, atualmente, existem no Brasil cerca de 64 milhões de pessoas com 10 anos ou mais ocupadas em vários tipos de trabalho, conforme dados obtidos pelo recenseamento realizado no ano 2000. ⁽⁵⁷⁾

Quase a metade dessa população (cerca de 28 milhões) trabalha mais que as 44 horas semanais, previstas na Constituição de 1988 como a jornada máxima de trabalho semanal. Para que essa jornada semanal seja cumprida, parece bastante razoável supor que, pelo menos no caso de parte desses trabalhadores, o trabalho seja exercido além do horário diurno. Há, portanto, uma parcela da população economicamente ativa que, além de trabalhar mais que o número de horas semanais previstas em lei, ainda o faz em horário noturno.

Adicionam-se a essa parcela de trabalhadores os que, embora não trabalhem mais que 44 horas semanais, o fazem em horários não usuais e obtém-se o número de trabalhadores em turnos e noturnos da população brasileira.

Segundo Moreno, infelizmente, não há dados oficiais sobre o tamanho dessa população em nível nacional. Em 1994, levantamento da Fundação SEADE na área metropolitana dados, estima-se haver cerca de 10% da população brasileira ativa que trabalha em turnos ou à noite. Acredita-se que essa porcentagem seja até maior, uma vez que o oferecimento de serviços disponíveis muitas horas por dia, durante os dias de semana e fins de semana, vêm aumentando nos últimos anos. Pode-se citar, como exemplos, todos os serviços de telecomunicações, de processamento bancário, de distribuição de correspondência rápida, os centros de compras (*shopping centers*, supermercados), hotéis, lazer (cinemas, restaurantes, academias de ginástica, clubes sociais e esportivos), serviços educacionais.

Em outras palavras, além dos serviços essenciais há uma quantidade cada vez maior de produção de bens e prestação de serviços que funcionam ininterruptamente. Para que esses bens sejam produzidos e os serviços prestados vem ocorrendo aumento da população que trabalha em turnos, em horário noturno ou em horários irregulares.

Não há, portanto, como negar a existência de uma “sociedade 24 horas”, a qual

⁵⁶ MORENO, Claudia R. Castro; FISCHER, F.M; e ROTEMBERG, L. A saúde do trabalhador na sociedade 24 horas. Disponível no site : www.unifesp.com. Captado em 20.02.2004

⁵⁷ Censo Demográfico 2000, Fundação IBGE.

depende de vasto número de trabalhadores, que estão, por sua vez, sujeitos à exposição de fatores psicossociais do trabalho que interferem nos processos saúde-doença.

Uma das análises mais divulgadas na literatura sobre erros/acidentes relacionados ao trabalho em turnos foi publicada originalmente por Folkard e Monk (*apud* MORENO).⁽⁵⁸⁾ Estes autores analisaram vários trabalhos publicados que revelavam distintas frequências de respostas e erros ao longo do período de 24 horas; os diversos trabalhos publicados referem-se a: velocidade de responder a chamadas telefônicas, frequência nos erros de leitura de instrumentos, frequência de adormecimento ao volante, velocidade de tecer fios em empresa da fiação de tecidos, frequência de ausência de resposta a sinais de alerta em maquinistas de trem e de pequenos acidentes em hospital. Em todas elas, observa-se clara tendência a piores resultados e maior número de acidentes durante a madrugada e no começo da tarde.

Usualmente, os riscos no trabalho são analisados em função de padrões de segurança industrial estabelecidos para o trabalho diurno. Entretanto, há demonstrações dos agravos dos efeitos mais sérios de exposições ocupacionais durante os períodos não diurnos. “As variações circadianas nos efeitos tóxicos levaram vários pesquisadores a questionar a segurança das exposições de acordo com os limites de tolerância aos agentes causadores de doenças ocupacionais” (LIEBER, 1991).⁽⁵⁹⁾

Em recente estudo apresentado no *XIV International Symposium on Night and Shiftwork*, em Wiesensteig, Alemanha (1999), pesquisadores canadenses e franceses observaram que os distúrbios de sono e a fadiga crônica eram os principais problemas diretamente relacionados ao trabalho em turnos de 12 horas diárias em uma refinaria canadense. A redução do número de empregados obrigava a empresa a necessitar, freqüentemente, de muitas horas extras, o que era fator de risco adicional, especialmente durante o turno diurno, resultando em excessiva fadiga, diminuição dos padrões de segurança e de confiabilidade no trabalho (Bourdouxhe *apud* MORENO, 2004).

Análises ergonômicas do trabalho auxiliam na tarefa que deve determinar o número de pessoas que comporão as equipes dos vários turnos de trabalho, nos distintos períodos do dia e da noite, em cada setor da empresa.

⁵⁸ MORENO, Claudia R. Castro; FISCHER, F.M; e ROTEMBERG, L. A saúde do trabalhador na sociedade 24 horas. Disponível no site : www.unifesp.com. Captado em 20.02.2004

⁵⁹ LIEBER, R.R. *Trabalho em turnos e riscos químicos*: o horário de trabalho como fator interveniente no efeito tóxico. 1991. Dissertação (Mestrado) – Faculdade de Saúde Pública da Universidade de São Paulo, São Paulo, 1991.

Conforme Moreno ⁽⁶⁰⁾, as causas que envolvem a fadiga no trabalho são múltiplas e em geral são decorrentes das associações entre as más condições de trabalho, os desencontros entre os ritmos biológicos e os horários de trabalho.

Como pode-se constatar, a saúde do trabalhador é motivo de preocupação de diversas áreas profissionais, pois além do próprio sofrimento, as conseqüências de uma má distribuição de horas trabalhadas, vai gerar indenizações, aposentadorias e volume de pessoas incapacitadas, ou seja, gera um grave problema social.

3.12 Manutenção das taxas de emprego

Segundo alguns economistas e estudiosos, o Brasil é um dos poucos países emergentes com potencialidade para um crescimento sustentado nas próximas décadas. Tem o maior e mais moderno parque industrial da América Latina, com uma produção muito diversificada. As maiores montadoras de veículos do mundo estão instaladas no País. Além de enormes reservas minerais de ferro e manganês, o País possui um enorme potencial agrícola e é um dos maiores produtores de proteína animal do mundo, principalmente de carne bovina e frango.

Da análise feita pelo autor decorreu a propensão de associar os setores “ganhadores” ao mercado externo e os “perdedores” ao mercado interno, mas tal segmentação por mercado de destino, continua, não justifica os altos percentuais de reajuste concedidos em determinados setores.

Conforme as considerações de Monteiro Neto (2003), as propostas levadas ao Fórum terão de substituir uma lei, que ficou estática durante 60 anos, por outra que terá de ser dinâmica. As propostas terão de abrir espaço para a adaptação rápida das relações do trabalho

⁶⁰ MORENO, Claudia R. Castro; FISCHER, F.M; e ROTEMBERG, L. A saúde do trabalhador na sociedade 24 horas. Disponível no site : www.unifesp.com. Captado em 20.02.2004

aos avanços das tecnologias e às mudanças nos modos de produzir e vender que marcarão o futuro. Empresários e trabalhadores, sozinhos, não chegarão a um resultado satisfatório. Para o Estado sobra o importante papel de tributar com racionalidade, de estimular os eficientes, de assegurar a concorrência isonômica, de combater os desleais, de fazer a lei valer sempre, garantindo direitos básicos dos trabalhadores e também dos empresários, em especial o direito à propriedade.

No parecer de Nascimento ⁽⁶¹⁾, os sindicatos têm, além da redução da jornada de trabalho, sem redução salarial e aumento do nível de emprego, os objetivos manifestos de evitar dispensas e horas extraordinárias. A competitividade, a produtividade, a automação, a redução de custos e preços, a manutenção do nível de emprego e o desestímulo às abusivas horas extraordinárias são méritos da jornada flexível de trabalho.

As principais bandeiras do sindicalismo moderno são a extinção das horas extraordinárias e a redução da jornada de trabalho como forma de gerar empregos. Segundo dados do DIEESE ⁽⁶²⁾, dos acordos e convenções coletivas referentes à flexibilização da Jornada de Trabalho, 43% aconteceram na indústria, 18% em serviços, e 3% no comércio. Apesar do crescimento da utilização do banco de horas, hoje se inicia uma nova luta por parte da organização sindical, que pela redução da jornada diária e semanal e pela limitação do trabalho extraordinário, tanto que há Projeto de lei n.8/2000 de redução da jornada para 7 horas e 35 semanais e a revogação dos parágrafos 2º e 3º do art.59 que criou o banco de horas. Sustentam que o trabalho extraordinário é fator de inibição de novas contratações.

Nascimento explica que segundo dados do órgão estatístico, em referência, 4,5% dos empregados trabalham além da jornada normal de trabalho. Em 1994 foram feitas 265 milhões de horas extras no Brasil, o que impediu a contratação de quase 1,5 milhões de trabalhadores.⁽⁶³⁾ Estes dados fundamentam a limitação do trabalho extra. Podemos então concluir que as horas extras poderiam ser substituídas por novas contratações de empregados.

⁶¹ NASCIMENTO, Sônia A.C. Mascaró. *Flexibilização do horário de trabalho*. São Paulo: LTr, 2002, p.166-167

⁶² DIEESE, Pesquisa sobre o comportamento das negociações coletivas de trabalho nos anos 90. São Paulo, n.15, maio de 1999, p.21

⁶³ Dados obtidos junto ao Banco de Dados Sindicais/ DIEESE Op.cit.

Atualmente, as reivindicações dos sindicatos estão além das reivindicações de aumento salariais, pois envolvem mais a geração de empregos, bem como a implantação geral dos procedimentos de contratação coletiva de trabalho, a extinção das horas extraordinárias, a redução progressiva da jornada de trabalho, a implantação de sistema trabalho noturno com jornada de trabalho não superiores a 6 horas e a ampliação dos períodos de férias.

O objetivo destas regras seria preservar a saúde do trabalhador, prejudicada pelo excesso de exposição ao risco e à fadiga, entre outras coisas, porém a realidade mostra que esta constante, acabou sendo agravado pela necessidade de duplo vínculo empregatício que esses profissionais são obrigados a ter, para conseguir melhores remunerações.

Dentre as propostas de flexibilização, um exemplo interessante vem dos empregadores do setor metalúrgico, os quais têm formalizado vários acordos, principalmente os já mencionados sobre os bancos de horas, o que deu início a uma série de negociações por empresa e resultou em um significativo número de acordos. Dentre os acordos coletivos que versaram sobre a redução dos horários de trabalho no setor metalúrgico, aos quais obtivemos acesso ⁽⁶⁴⁾ podemos citar:

a) acordo entre o sindicato dos metalúrgicos e a montadora da Fiat de Betim – MG que foi responsável que foi responsável pela redução da jornada semanal de trabalho de 44:00 h para 40:40 h sem qualquer redução no nível dos salários;

b) acordo entre o sindicato de empregados e o Grupo Eluma de Santo André – SP que reduziu a jornada semanal de trabalho de 43:15 h para 42:00 h;

c) acordo do sindicato de empregados com a empresa Hightech, também de Santo André –SP, no qual foi reduzida a jornada de trabalho média de 44:00 h para 40:30 h sem qualquer redução dos salários – na prática são trabalhadas 37:30 h, quando não houver expediente aos sábados, e 43:30 h na semana em que houver expediente aos sábados;

d) acordo do sindicato de trabalhadores com a Metagal de Barueri – SP, pelo qual foi reduzida a jornada semanal de trabalho em 20%, no entanto, e este é um dos poucos acordos em que se prevê isto, houve também redução dos salários em 10% por um período predeterminado;

e) acordo do sindicato dos metalúrgicos com a Ford de São Bernardo do Campo – SP, pelo qual acordaram as partes em reduzir a jornada de

⁶⁴ Departamento de Sistema de Acompanhamento de Contratações Coletivas do DIEESE. Congresso de Compensação de Jornada de Trabalho realizado em 27 de março do ano de 2000.

44:00 h para 42:00 h semanais, com a possibilidade de a empresa implantar o sistema de banco de horas, dentre outros.

Em estudo realizado pelo DIEESE ⁽⁶⁵⁾, Com coleta de dados desde 1993, através do acompanhamento e análise de 94 acordos, convenções e dissídios coletivos por ano, abrangendo cerca de 30 categorias diferenciadas, em 14 Estados da federação, o órgão constatou que:

a) dentre todas as categorias, apenas os jornalistas e professores do Estado de São Paulo, os quais possuem jornada de trabalho especial regulamentada, não incluem a redução dos horários de trabalho vigentes nas pautas de reivindicação. Todas as demais categorias apresentam essa reivindicação;

b) analisados os acordos e convenções coletivas firmadas, 68% das categorias analisadas incluem alguma cláusula referente à jornada de trabalho, sendo 43 na indústria, 18 em serviços e 3 no comércio; 40% destas cláusulas são referentes à compensação do sábado; com a eliminação do trabalho nesse dia da semana e a redistribuição nos demais dias úteis das horas que deveriam ser prestadas;

c) dentre os acordos firmados é comum a existência de cláusulas, regulando a duração do trabalho, seja reafirmando o limite legalmente fixado de 44 horas semanais, seja assegurando jornadas especiais para algumas categorias diferenciadas, como aeroviários, professores, jornalistas e condutores ou, no caso de documentos referentes ao setor industrial, jornada reduzida para o setor administrativo;

d) muitos acordos contêm cláusulas que asseguram a obrigatoriedade de expressa concordância dos trabalhadores e/ou sindicato para a efetuação de qualquer mudança na distribuição da jornada de trabalho, ou a implantação de formas diversas de organização dos horários de trabalho com os turnos de revezamento;

e) dentre os acordos estudados, apenas nos firmados por duas categorias profissionais houve a introdução da previsão de jornadas de trabalho inferiores às 8 horas diárias e 44 horas semanais, para todos os trabalhadores da empresa;

f) apenas quatro dos acordos contemplavam a possibilidade de flexibilização, através da implantação dos mecanismos de “banco de horas”.

⁶⁵ Departamento de Sistema de Acompanhamento de Contratações Coletivas do DIEESE. Congresso de Compensação de Jornada de Trabalho realizado em 27 de março do ano de 2000.

Uma tendência que se pode verificar nas mais recentes Convenções Coletivas de trabalho é a de restringir o recurso dos empregadores às horas extraordinárias, como forma de atender possíveis aumentos de demanda por mão-de-obra. Dentre os meios utilizados, merece destaque o aumento do valor percentual devido, além do salário normal, por cada hora extraordinária prestada.⁽⁶⁶⁾

Outras Convenções Coletivas tiveram a mesma preocupação com restrição às horas extraordinárias.⁽⁶⁷⁾, ⁽⁶⁸⁾ podendo ser citadas como exemplo a Convenção dos Empregados no Comércio Hoteleiro e Similares de São José dos Campos, Campos do Jordão e Região e Sindicato de Hotéis, restaurantes Bares e Similares de São José dos Campos, entre outros.

Vistos todos os aspectos anteriores, cabe-nos tecer algumas reflexões acerca da crise mundial que vivemos nos dias atuais, em especial das prováveis conseqüências dela no que tange ao direito do trabalho: Tendo em vista que esta crise, advinda sabidamente dos problemas do crédito ao consumidor e às empresas no mercado norte-americano, por força da globalização já algumas vezes citada nesta pesquisa se estende a inúmeros países – senão à maioria deles – há que se perceber que ela terá, então, reflexos no âmbito trabalhista de grande escala, reflexos estes obviamente frutos da tentativa especialmente das grandes empresas de chegar à uma solução financeira para a falta de crédito no mercado. Esclarecendo: Com o desaquecimento e a recessão evidentes, há uma menor oferta de crédito por bancos e financeiras, o que claramente causa diminuição no consumo de bens. A diminuição no consumo trás consigo, invariavelmente, a necessidade de redução na produção, sob pena de que, sem demanda suficiente, o custo de produção não possa ser nem ao menos suprido (isso sem considerarmos a necessidade de, mais do que suprir gastos, que as empresas obtenham lucro para subsistir). A redução da produção leva, senso comum, à provável necessidade de redução de mão de obra empregada, o que nos trás então à esta reflexão sobre

⁶⁶ Parágrafo Único – As horas extraordinárias serão remuneradas com o adicional de 100% (cem por cento)”. Convenção Coletiva – 1999/2001 Sindicato dos Estabelecimentos de Ensino de Idiomas de Minas Gerais – SINEPE/ Idiomas/MG e Sindicatos dos Professores de Juiz de Fora – SINPRO/JF

⁶⁷ Podendo ser citadas como exemplo a Convenção dos Empregados no Comércio Hoteleiro e Similares de São José dos Campos, Campos do Jordão e Região e Sindicato de Hotéis, restaurantes Bares e Similares de São José dos Campos – SINHORES, onde as duas primeiras horas-após a jornada normal serão pagas com adicional de 60% (sessenta por cento) e após a 2ª hora, com 80%. Mas poderá haver compensação do acréscimo de um dia em outro.

⁶⁸ O SINTRA-CONST-RIO (Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção Civil, de Ladrilhos Hidráulicos e Produtos de Cimento e de Mármore e Granitos, e SINDUSCON-Rio, da Construção de Estradas, pavimentação e Obras de Terraplanagem em geral do Município do Rio de Janeiro, cujo acordo prevê a remuneração de 2ª a 6ª feira de duas horas diárias, com adicional de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal; b) nos sábados, limitadas a dez horas extras, com adicional de 70% (setenta por cento) sobre o valor da hora normal; c) nos domingos e feriados, limitadas a dez horas extras com adicional de 100% (cem por cento) sobre o valor da hora normal.

as conseqüências da crise no direito trabalhista atual. Ora, não haverão aqueles que, diante deste cenário, encontrarão aqui o argumento visível para a defesa da flexibilização dos direitos trabalhistas, sob a alegação principal de manutenção dos postos de trabalho, a despeito de possível redução temporária de ganhos do trabalhador? Da mesma forma não haverão aqueles que, por conta exatamente deste cenário, apresentarão argumentos de necessidade maior que nunca dos direitos trabalhistas, sob a alegação exatamente de proteção às condições mínimas de subsistência do trabalhador e de suas famílias? Assim, percebemos que o momento atual é de extrema cautela naquilo que concerne em especial às atitudes dos grandes empregadores neste momento de necessidade de redução da produção, seja com concessão de férias coletivas, seja com a utilização exatamente do objeto de nossa pesquisa, o banco de horas, a fim de possibilitar a flexibilização da realização do trabalho reduzindo ao máximo os prejuízos conseqüentes desta redução.

4. O BANCO DE HORAS NA CAIXA ECONÔMICA FEDERAL

A idéia da criação de caixas econômicas no Brasil data de 1830, quando surgiram essas organizações nos Estados da Bahia, Pernambuco, Alagoas, Minas Gerais e Rio de Janeiro. Destas, apenas a de Ouro Preto, no Estado de Minas Gerais, conseguiu sobreviver por mais tempo. Vários fatores negativos concorreram para o aludido desaparecimento. Sua estrutura primitiva, a crise financeira de época e a tendência à criação de institutos que satisfizessem aos reclamos de grande parte da coletividade e não apenas a uma parte mínima, foram os argumentos mais proclamados para a concorrência do fato. Mesmo assim, esse primeiro fracasso não frustrou as autoridades daquele século, no que tange ao setor. Em 22 de agosto de 1860 a Lei dos Entraves deu início à criação da Caixa. No dia 12 de Janeiro de 1861 Dom Pedro II assinou o decreto 2.723 que aprovava a criação de uma Caixa Econômica e um Monte de Socorro na Corte, cuja finalidade era de conceder empréstimos e de estimular o hábito de poupar entre a população até então tida como imprevidente, recebendo pequenas poupanças das classes menos abastadas, incluindo os escravos, que podiam economizar para suas cartas de alforria, pagando juros de 6% a.a., garantindo o governo imperial a restituição dos depósitos a ela confiados.

Antes da criação do Monte de Socorro, existiam no Brasil centenas de casas de penhor, mais conhecidas como Casas de Prego. A origem desse nome deu-se porque era costume dos donos desses estabelecimentos colocarem as jóias empenhadas num prego bem alto, na entrada das lojas, à vista de todos os possíveis interessados em adquiri-las em leilão, caso os verdadeiros donos não pudessem resgatá-las. O Monte de Socorro na Corte foi inspirado nos Montes Pio ou Montes de Piedade europeus e tinha por finalidade emprestar, por módico juro e sob penhor, as quantias necessárias para socorrer as necessidades urgentes das classes menos favorecidas, que não tinham acesso a estabelecimentos bancários, principalmente para contrair empréstimos. Instalada na Cadeia Velha, na Rua da Misericórdia, hoje Palácio Tiradentes, a Caixa Econômica do Monte de Socorro emprestava pequenas somas sob a garantia de metais preciosos, brilhantes e outros valores.

Às 9h da manhã de uma segunda-feira, 4 de novembro de 1861, 10 meses depois da assinatura do decreto por D. Pedro II, a Instituição começou oficialmente suas operações no Rio de Janeiro. Na época o Brasil já tinha quase 10 milhões de habitantes e a população do Rio de Janeiro já chegava a 250 mil moradores. Nos primeiros dias de funcionamento, já era possível identificar algumas tendências que mais tarde se consolidariam. A principal é que a instituição tinha surgido para atender à população mais pobre: as somas depositadas pelos 50 primeiros clientes variavam entre 10 mil e 50 mil réis. Para ter uma idéia do valor, uma boa refeição não saía por menos de 2 mil réis. O primeiro depositante foi Antônio Álvares Pereira Coruja, de 55 anos, morador da Zona central do Rio que correu até a Caixa para depositar seus 2 mil réis. Das dez primeiras contas da Caixa, quatro foram abertas em nome de crianças.

Em 1933, a Caixa lançou uma campanha para estimular a abertura de contas em nome de crianças – sucesso estrondoso. Batizada de Semana do Pé-de-Meia teve como ponto alto a distribuição de 10 mil cofrinhos entre os pequenos. A missão da Caixa de estimular o hábito de poupar foi cumprida que, quando completou 140 anos, somava 13,6 milhões de poupanças. A caderneta de poupança com vida mais longa da História da Caixa, quase 80 anos, pertenceu a Austregésilo de Athayde, que também foi confiscada 1990, como a de tantos brasileiros, pelo Plano Collor. A carteira hipotecária surgiu logo após a Revolução de 1930 e a primeira hipoteca destinada à aquisição de bem imóvel, foi assinada em 01 de junho de 1931. O envolvimento na implementação da política habitacional do governo a partir da crise do sistema financeiro, montado com a finalidade de reduzir o déficit de moradias, resultou na incorporação do Banco Nacional de Habitação – BNH em 1964, o que agregou novos desafios e experiência à corporação. Pela Lei 20.250, de 18 de julho de 1931, foram inauguradas as operações de empréstimo em consignação. De onde se vê que a experiência da CAIXA com a modalidade de crédito para pessoa física – hoje tão disseminada entre funcionários públicos, empregados de empresas privadas e aposentados - vem de longe, há mais de setenta anos. Por determinação do governo federal, formalizada no Decreto 24.427, de 19 de julho de 1934, a CAIXA assumira a exclusividade dos empréstimos sob penhor, com a conseqüente extinção das casas de prego operadas por particulares. Ela, que nasceu junto com o "Monte de Socorro", passou a monopolizar esse tipo de operação.

No início a década de 60, durante o governo de Jânio Quadros, a Caixa assumiu o comando das lotéricas. As loterias de números e a Esportiva nasceram na Instituição. A primeira extração da Loteria Federal aconteceu no dia 15 de Setembro de 1962, na sede do Rio de Janeiro. Para uma série de 40 mil bilhetes, dividida em décimos no total de 400 mil

frações, foram sorteados cinco números. O prêmio principal foi de 15 milhões de cruzeiros. A Caixa foi umas das primeiras instituições a contratar mulheres, mas a prática só se iniciou no século XX. As primeiras duas empregadas, escriturárias, foram contratadas em 1921. Nesse quase século e meio de existência, a Instituição não só testemunhou, mas participou dos episódios mais importantes da História do Brasil. O fenômeno do café, que na década de 1870 chegou às terras roxas do oeste paulista e se tornou o principal produto de exportação do País, atraindo multidões de trabalhadores rurais que imigraram da Europa em busca de trabalho. A Lei Áurea, que, em 1888, pôs fim à escravidão, e a proclamação da República, no ano seguinte. A Revolução de 1930, que estabeleceu a base de direitos dos trabalhadores, firmando a Caixa como o órgão oficial do crédito popular brasileiro. A Revolução de 1932, quando os paulistas, muitos deles empregados da Caixa, foram às ruas exigir uma Assembléia Constituinte. A inauguração de Brasília, em 1961. Hoje a Caixa Econômica Federal é o maior banco público do país, focado também em grandes operações comerciais, mas ainda assim não perdendo seu lado social estabelecido desde o início de sua criação, uma vez que é a centralizadora das operações com o FGTS (Fundo de Garantia por Tempo de Serviço) e PIS (programa de Integração Social). A CAIXA é o principal agente das políticas sociais do governo federal e, de uma forma ou de outra, está presente na vida de mais de 170 milhões de brasileiros. Ao priorizar os setores de habitação, saneamento básico, infra-estrutura e prestação de serviços, a CAIXA exerce um papel fundamental na promoção do desenvolvimento urbano e da justiça social no País, contribuindo para a melhoria na qualidade de vida da população, especialmente a de baixa renda. A vocação social da Empresa não a impede de ser uma instituição financeira competitiva e rentável. Pelo contrário, seu crescente sucesso tem servido para ampliar mais e mais a sua capacidade de investir no desenvolvimento sustentável de nossas cidades, promover a inclusão bancária das populações de baixa renda e patrocinar ações para o desenvolvimento humano, através do apoio às iniciativas artístico-culturais, educacionais e desportivas.

O compromisso da CAIXA com a inclusão social compreende, também, o lançamento da Conta CAIXA Aqui, em 2003, permitiu, até o final de 2004, a mais de 2,2 milhões de brasileiros que não dispunham de comprovante de renda ou residência, abrir sua primeira conta bancária. Mais de R\$ 235 milhões foram emprestados a esses novos clientes até dezembro de 2004, viabilizando pequenos empreendimentos e a solução de problemas financeiros com juros de 2% ao mês – muito menos que as taxas extorsivas cobradas pelas fontes informais de crédito, as únicas a que estas pessoas, até então, tinham acesso. O alcance

da conta CAIXA Aqui rendeu à CAIXA o Prêmio Marketing Best de Responsabilidade Social em 2004. Em outubro de 2003, o governo unificou os vários programas de transferência de renda existentes, aumentando a responsabilidade da CAIXA enquanto agente operador e pagador desses benefícios. O Bolsa Escola do Ministério da Educação, o Bolsa Alimentação do Ministério da Saúde, o Auxílio-Gás do Ministério de Minas e Energia, e o Cartão Alimentação do Ministério Extraordinário da Segurança Alimentar foram consolidados no Bolsa Família. Visando a excelência no atendimento e a satisfação dos clientes, a CAIXA tem a maior rede de atendimento do Brasil, e continua crescendo. É o único banco presente em todos os 5.562 municípios brasileiros, com mais de 17,4 mil pontos de atendimento entre agências, casas lotéricas e correspondentes bancários. Até o final de 2006, serão mais 500 agências e 8.000 correspondentes bancários para os brasileiros movimentarem suas contas, pagarem tributos e receberem os benefícios dos programas de transferência de renda do governo federal. A CAIXA está sempre ampliando o seu leque de produtos e serviços para atender aos mais diferentes públicos, além de oferecer atendimento personalizado nas agências e os mais modernos canais de atendimento: terminais eletrônicos, Banco24Horas, CAIXA Rápido, débito automático, telemarketing, Internet Banking CAIXA, bem como sistemas integrados e automatizados às empresas, municípios e trabalhadores. A partir de Julho de 2004, a Empresa passou a atender os brasileiros que residem fora do país. Através de uma e-conta CAIXA Internacional, clientes podem fazer remessas de dinheiro ao Brasil, investir em Poupança ou aplicar seu dinheiro em Letras Hipotecárias. De qualquer parte do mundo, a um clique de distância e com toda segurança. A CAIXA tem participação ativa no desenvolvimento dos municípios brasileiros. Seguindo as diretrizes do Governo Federal, a Empresa fiscaliza, acompanha e repassa recursos para diversos programas de saneamento básico e infra-estrutura urbana. A CAIXA ainda promove programas para premiar, incentivar e disseminar experiências locais bem-sucedidas, com o Programa CAIXA Melhores Práticas em Gestão Local, que valoriza a experiência e criatividade da população e das prefeituras para melhorar a qualidade de vida dos habitantes. Clientes do crédito imobiliário, do penhor, trabalhadores beneficiários do FGTS, PIS ou Seguro-Desemprego, aposentados, estudantes assistidos pelo Financiamento Estudantil, apostadores das loterias, beneficiários de programas sociais e usuários de serviços bancários têm lugar na CAIXA – o banco de todos os brasileiros.⁶⁹

⁶⁹ PEREIRA LIA ALT; LIA VALLS PEREIRA. O Setor Público Brasileiro, Rio de Janeiro, p. 75-77, nov. 2001. Revista dos Empregados da Caixa, ano 2, n.7, p. 15-19, jan/fev. 2006. História, Missão e Visão de Futuro. Disponível em: www.caixa.gov.br/acaixa/asp/histor.

A partir deste ponto, passo a descrever aquele que é o caso concreto que será abordado nesta pesquisa: O banco de horas na empresa Caixa Econômica Federal. E dentro desta descrição, serão abordados os diversos aspectos deste instrumento na sua aplicação dentro da CEF.

4.1 O Momento Anterior à Implementação

Fui admitido na Caixa Econômica Federal em 01/11/2002. Naquela ocasião, em minha recepção foram esclarecidos alguns pontos acerca do novo trabalho que, acima de qualquer espécie de crítica ou elogio, trataram de deixar claro em minha mente que eu adentrava, naquele instante, numa empresa totalmente adequada aos preceitos neoliberalistas. Em primeiro lugar – e, certamente, o ponto mais crítico – foi explicitado a mim que, naquele momento, vigorava na CEF um normativo interno chamado de RH 008, normativo este que tratava, simplesmente, da possibilidade de **DEMISSÃO SEM JUSTA CAUSA**, ou seja, daquele instante em diante ficou claro para mim que, a despeito de aprovação em concurso público com grande concorrência, eu nada mais obtivera que uma vaga de trabalho em uma empresa da qual poderia ser demitido a qualquer instante, sem necessária justificativa, o que obviamente igualava este trabalho a um posto de trabalho no mercado privado. Em segundo lugar, me foi passada a necessidade de atuar fortemente na venda dos chamados “produtos de fidelização”, tais como seguros, títulos de capitalização e planos de previdência privada, comercializados por todos os grandes bancos de varejo. Esta necessidade decorria diretamente do aspecto já citado acima – a possibilidade da demissão sem justa causa – e cabe destacar que não foram poucos os empregados que sofreram tal demissão por motivo alegado de “incompatibilidade com o trabalho”, o que na verdade revelava dificuldade do empregado com vendas. Em terceiro lugar, finalmente me foi passada a condição que tem relação direta com esta pesquisa: Foi-me dito (não de forma indireta ou discreta como seria de se esperar tratando-se de claro descumprimento legal, mas sim aberta e francamente) que **NÃO HAVIA PAGAMENTO DE HORAS EXTRAS PELA CAIXA**. Clarificando: Naquela época éramos obrigados a efetuar a marcação de ponto eletrônico das 10:00 às 17:00h, com uma hora de intervalos de almoço, ainda que efetivamente trabalhássemos normalmente das 09:00 às 19:00h (freqüentemente 20:00h), sendo que nem consigo contabilizar as vezes em que não conseguíamos sair para almoçar, tamanho o volume de trabalho.

Naquele instante, nosso “alento” era a iminente eleição do (até ali, então, futuro) Presidente Lula, fato que nos levava a projetar as “melhorias nas condições de trabalho que estariam por vir”, dado que o esperado era que Lula rompesse com os paradigmas do neoliberalismo. Confesso que por mais que estivesse esperançoso, não engrossava o coro dos que aguardavam uma mudança muito significativa.

4.2 As Mudanças: O Fim do RH 008, A Valorização dos Empregados e a Implementação do Banco de Horas

No ano seguinte, 2003, a despeito até das melhores expectativas, grandes mudanças vieram. Sem dúvida nenhuma, a mais significativa foi a revogação, em Março de 2003, da RH 008, ou seja, estava descartada a possibilidade de demissão sem justa causa (ou da antiga prática da justificativa genérica). Porém, ela não veio sozinha, pois iniciou-se um processo de paulatina revalorização dos empregados. E cabe, aqui, a explicação de que, após oito anos de governo de extremo cunho neoliberal puro – com nítida desvalorização de servidores e empregados públicos através de períodos de reajuste zero e reduções de quadros de pessoal – era de se esperar que qualquer processo de revalorização que viesse de forma paulatina desencadearia forte movimento na tentativa de “forçar” uma aceleração neste processo, movimento este que realmente ocorreu, culminando com a greve dos empregados da Caixa Econômica Federal de 2003, movimento este que, diferentemente do ocorrido no período de oito anos de um regime que, fazendo uso do mecanismo das demissões imotivadas, conseguia inibir qualquer tipo de mobilização, contou com intensa mobilização dos empregados, fato que efetivamente obrigou a empresa a uma negociação coletiva mais aberta ao diálogo.

Assim, passada a greve, como fruto desta veio a segunda mais significativa mudança, que foi a volta do pagamento de horas extraordinárias aos empregados. E é aí que concentra-se o ponto chave de nossa pesquisa, pois junto com esta retomada, vem a implementação, como contrapartida à volta do pagamento de horas, do mecanismo de banco de horas na Caixa Econômica Federal.

A Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) assinada passava a estabelecer o modo como seriam remuneradas as horas extraordinárias realizadas pelos empregados. A remuneração ocorreria da seguinte forma: Cinquenta por cento das horas realizadas dentro de

um mês de trabalho seriam, obrigatoriamente, remunerados na folha de pagamento imediatamente posterior a tais horas; Os outros cinquenta por cento seriam acumulados em banco de horas individual, sendo que, em relação às horas constantes deste banco, haveria duas possibilidades, que seriam ou a compensação destas horas, no seu todo ou em parte pelo empregado, revertendo-as em tempo remunerado e não trabalhado (contrapondo obviamente o tempo anterior trabalhado e não remunerado), compensação esta que teria prazo máximo de 60 dias, ou decorrido este prazo, haveria então a remuneração das horas não compensadas, na folha imediatamente posterior ao prazo de compensação. E é neste momento que os leitores começarão a perceber que se inicia, em decorrência dos efeitos deste mecanismo quando aplicado à realidade Caixa, uma enorme polêmica envolvendo este banco de horas.

4.3 O Banco de Horas na CEF: A Grande Discussão – Dicotomia nos Pontos de Vista

Em tese, a partir dos fatos anteriormente narrados, passaria a haver uma melhor condição de trabalho para os empregados, visto que as horas extras anteriormente não remuneradas agora o seriam, e aquelas que não o fossem seriam compensadas, o que certamente fomentaria a melhoria da qualidade de vida no trabalho.

Na prática, porém, o que se observa não é isto. A realidade CAIXA cria condições diferentes das esperadas. Estas condições basicamente devem-se aos seguintes fatores:

- A instauração do mecanismo de banco de horas não foi acompanhada de um implemento do quantitativo de empregados nas Agências, ou seja, nas situações onde faz-se necessária a compensação de horas por parte de um empregado, termina-se por gerar uma sobrecarga de trabalho dos outros empregados – não somente dos que atuam lado a lado com os ausentes mas de todos do Ponto de Venda – o que, obviamente, tende à geração de mais horas extras para os empregados que não estão em compensação naquele dia de trabalho, gerando assim um círculo vicioso, além de consequentemente piorar a qualidade de vida;
- Em decorrência da forte demanda de atendimento que a empresa possui, em algumas situações é extremamente difícil para os empregados que atuam como

gestores conseguir conciliar as compensações de horas de empregados – especialmente em decorrência do fator apresentado acima – o que acaba por fazer com que em muitos casos transcorram os dois meses de prazo para compensação sem que ela seja efetuada, criando-se a obrigatoriedade do pagamento destas horas, o que na prática nada mais é do que postergar por sessenta dias o pagamento de horas extraordinárias que já poderia ter sido efetuado, visto que se não houve compensação, o efeito prático foi meramente este.

Pela exposição dos fatos acima, podemos perceber o que embasa a dicotomia citada neste título. Ora, basta percebermos que, da maneira como é executado atualmente, torna-se o banco de horas dúbio. Há, sim, melhorias no que tange à remuneração das horas realizadas e na possibilidade de alguma flexibilização nos horários de trabalho, o que em algumas situações é extremamente benéfico ao empregado, visto que dispõe de algum tempo que pode ser usado para si, seja para seus interesses, seja para simples descanso. Porém, percebemos que, na prática, esta flexibilização de horário quase sempre vai ter como frutos a sobrecarga de trabalho dos empregados – inclusive daquele que hoje compensa suas horas, pois quando um “companheiro de setor” for realizar igual procedimento, também aquele sofrerá, certamente, o mesmo problema – gerando um grande quantitativo de horas que dificilmente serão compensadas nos dois meses de prazo para tal, fazendo com que o empregado seja, então, remunerado nestas horas com defasagem de dois meses de sua realização.

Percebam que me limitei a destacar, nesta dicotomia de pontos de vista, os fatores financeiros e os fatores qualitativos do trabalho, ou seja, a remuneração das horas e o impacto da compensação delas na rotina de trabalho da equipe. Se fôssemos aqui adentrar o mérito das condições de saúde do trabalho decorrentes da sobrecarga causada pela conjuntura atual do banco de horas na Caixa Econômica Federal, seria necessária provavelmente uma outra pesquisa de igual magnitude para que pudéssemos compreender os impactos na condição física e mental dos empregados.

5. CONCLUSÃO

Elencados os diversos aspectos históricos e funcionais do mecanismo do banco de horas, e demonstradas sua aplicação e seus impactos no caso concreto da Caixa Econômica Federal, podemos passar então às conclusões desta pesquisa.

De antemão, fica claro que não é possível esgotar toda a gama de pontos pertinentes a serem discutidos nesta pesquisa, tendo em vista a diversidade de aspectos particulares a serem considerados, aspectos estes que, como inclusive já foi citado anteriormente, mereceriam trabalhos a parte, tamanha suas importâncias e interferências nesta questão, tais como o aspecto da interferência do banco de horas na saúde do trabalho, ou mesmo o aspecto do respeito legal ao instituto da jornada de oito horas diárias e sua importância na valorização do tempo individual de cada empregado.

Diante desta impossibilidade de esgotamento de todos os aspectos do tema na pesquisa, surge então a principal conclusão: A diversidade de pontos de vista acerca do funcionamento e, principalmente, das vantagens e desvantagens do banco de horas na CEF torna, efetivamente, inviável uma interpretação crítica que esgote totalmente o assunto, ou seja, não permitindo concluir se é positivo ou negativo o uso do instrumento do banco de horas na Caixa. Esta inviabilidade apenas permite-nos demonstrar a maneira como pode tornar-se controversa uma medida que, a priori, surgiu como fruto de uma tentativa de provocar melhoria nas condições de trabalho dos empregados, mas que com a aplicação real passou a ser um dos principais problemas na esfera trabalhista no que diz respeito à Caixa. De um lado, temos a visão da empresa, que como qualquer grande corporação, precisa ter seus gastos em âmbito geral – e os custos trabalhistas não estão excluídos – controlados de modo a permitir que a mesma obtenha os lucros esperados, e neste controle o banco de horas torna-se primordial, se considerarmos que uma empresa pública não tem os mesmos dinamismo e autonomia que uma empresa privada no que tange à contratações e controle de sua folha de pagamentos; De outro lado, há a visão do trabalhador, antes não remunerado por seu trabalho além da jornada obrigatória, porém agora preso a um mecanismo que o inibe amplamente a realizar a compensação de suas horas acumuladas em banco, o que na prática só faz postergar o pagamento destas horas para dois meses adiante de sua realização. Vistos estes pontos, a única conclusão palpável a que podemos chegar é a da urgência da necessidade de uma ampla discussão do tema, nas mais variadas esferas do legislativo e do judiciário.

REFERÊNCIAS

AMADEO, EDWARD. *Rumos, desafios e o papel do Ministério do Trabalho*. Ministro do Trabalho. BRASÍLIA, Min. Trab. 1998

ANTUNES, Ricardo. *Os Sentidos do Trabalho*. 4. ed. São Paulo: Bomtempo, 2001.

_____. *Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as Metamorfoses e a Centralidade do Mundo do Trabalho*. 3.ed. São Paulo: Cortez, 1995.

SIMECS. *Banco de horas*. Disponível no site:
www.simecs.com.br/contratacao/bancohoras. Captado em 20.02.2004

BRASIL – CLT - *Consolidação das Leis do Trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2002.

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. V, I. São Paulo: LTr, 1993.

BOBBIO, Norberto. *A era dos Direitos*. 9.ed. Rio de Janeiro: Campus, 1992.

_____. *Teoria do ordenamento Jurídico*, Brasília: Universidade de Brasília, 1994

BONAVIDES, Paulo. *Curso de Direito Constitucional*. 10.ed. São Paulo: Malheiros, 2000.

BRASIL. CLT - *Consolidação das Leis do Trabalho*. Editora Saraiva, 2002.

BUENO, Amador Paes. *Curso Prático de Processo do Trabalho*, 7.ed. São Paulo: Saraiva, 1994.

CAMPOS, Benedicto de. *Introdução à Filosofia Marxista*. São Paulo: Alfa-Omega, 1988.

CARRADO In: MARANHÃO, Délio; CARVALHO, Luiz Inácio B. Carvalho. *Direito do Trabalho*. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas. 1993.

CARRION, Valentin. *Comentários à consolidação das leis do trabalho*. 26.ed. São Paulo: Saraiva, 2001.

CASTELLS, Manuel. *A sociedade em rede*. Trad. Roneide Venâncio Majer. 3 ed. São Paulo: Paz e Terra, 2000

CATHARINO, José Martins. *Compêndio de Direito do Trabalho*, v.I, 3.ed. São Paulo: Saraiva, 1982.

CLEMENTINO, J. T. Viana. NASCIMENTO, Amauri Mascaro do; MALTA, Cristóvão Piragibe Tostes (Coord). *Dicionário de Direito e Processo do Trabalho*. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1985.

DAL ROSSO, Sadi. *A Jornada de trabalho na sociedade*. São Paulo: LTr, 1998.

DALLEGRAVE NETO, José Afonso. *Transformações do Direito do Trabalho*. Curitiba: Juruá, 2000.

DEDECCA, C.S. “*Desemprego e regulação hoje no Brasil*”. Campinas, CESIT, Cadernos de Discussão , 1996.

DELGADO, Maurício Godinho. *Princípios de direito individual e coletivo do trabalho*, São Paulo: Saraiva, 2001

FUNDACENTRO. Fundação Jorge Duprat Figueiredo de Segurança e Medicina do Trabalho

GENRO, Tarso Fernando. *Direito individual do Trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 1994.

GIGLIO, Wagner D. *Direito Processual do Trabalho*. 9. ed. São Paulo: LTr, 1995.

AGOIS, Ancelmo; César Lins de; PAIVA, Mario Antônio Lobato . *O novo Direito do Trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2001

GOMES, Ana Virginia Moreira. *A aplicação do princípio protetor no Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2001.

GOMES, Orlando; Gottschalk, Élson. *Curso de Direito do Trabalho*. 13. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1994.

GRAU, Eros Roberto. *A Ordem Econômica na Constituição de 1988 (interpretação e crítica)*, São Paulo: *Revista dos Tribunais*, 1990.

KELSEN, Hans. *Teoria Pura do Direito*. Traduzido por João Baptista Machado. 5.ed. São Paulo: Coimbra, 1979.

LAMARCA, Antônio. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: Revista dos Tribunais, São Paulo, 1972.

MARANHÃO, Délio; CARVALHO, Luiz Inácio B. Carvalho. *Direito do Trabalho*. Revista atualizada de acordo com a constituição de 1988 e legislação posterior. 17.ed. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas. 1993.

MARQUES, Heloisa Pinto. *A flexibilização da legislação Trabalhista: legislado x convencional*. Disponível no site: [www.escolajudicialtrt 10 regioao.gov.br](http://www.escolajudicialtrt10.regiao.gov.br). Captado em 20.01.2004

MARTINS, Sérgio Pinto. *Contrato de Trabalho de Prazo Determinado e Banco de Horas*. São Paulo: Atlas, 1998.

_____. *Direito do Trabalho*. São Paulo: Atlas, 2001.

_____. *Direito Processual do Trabalho*. 2.ed. São Paulo: Atlas, 1994.

MARUANI, Margaret et alii. *La flexibilité em Italie/ Débats sur l'emploi*. Paris, Syros/ *Alternative*, 1989, p.25 In: GÓIS, Ancelmo César Lins de; PAIVA, Mario Antônio Lobato . *O novo Direito do Trabalho*. Jus Navigandi. N.49, Fev.2001. Disponível em: www.jus.com.br/doutrina/texto. Acesso em 20.01.2004

MELLO, Celso Bandeira de. *Direito do Trabalho*. In: SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da. *Principiologia do Direito do Trabalho*, 1999

MINARELLI, José Augusto. *Empregabilidade: O Caminho das Pedras*. 17. ed. São Paulo: Gente, 1995.

MIRANDA, Pontes De. *Tratado de Direito Privado. Parte Especial*. Tomo, LVII. 2.ed. Rio de Janeiro: Borsoi, 1964.

MONTEIRO, NETO, Armando, *O diálogo da construção*. Confederação Nacional da Indústria (CNI). Jornal Gazeta Mercantil, na Seção Opinião - Página A-3. em 29 de julho de 2003

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito Processual do Trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2002.

_____. *Curso de Direito Processual do Trabalho*. 15. ed. São Paulo: Saraiva, 1994.

_____. *Iniciação ao direito do trabalho*, 26 ed. São Paulo: LTr, 2000, p.37

_____. *Iniciação ao Direito do Trabalho*. 15. ed. São Paulo: LTr, 1990.

NASCIMENTO, Sônia A C. Mascaro. *Flexibilização do Horário de Trabalho*. LTr, 2002.

OIT (organização Internacional do Trabalho- Relatório). *Emprego no Brasil : diagnóstico e políticas*. – Brasília : MTb, Assessoria Especial do Ministro, 1998. Site: www.MTb.gov.br, acesso em jan.2004

OLIVEIRA, Alexandre Nery de. *Contrato temporário e jornada flexível de trabalho (Lei 9601/98)*. Jus Navigandi, Teresina, a. 3, n. 27, dez. 1998. Disponível em: <<http://www1.jus.com.br/doutrina/texto.asp?id=1173>>. Acesso em: 14 dez. 2003.

OLIVEIRA, Aristeu. *Contrato Especial por Prazo Determinado*. São Paulo: Atlas, 1998.

PASTORE, José. *Flexibilização dos mercados de trabalho: a resposta moderna para o aumento da competição*. São Paulo: LTr. *Revista Legislação do Trabalho*. V.58, n.4, p.403, abr. 1994

_____. *Relações de Trabalho: Flexibilizar para sobreviver*. Folha de São Paulo, São Paulo, 21 abr.1990.

PEREIRA, Caio Mário da Silva. *Instituições de Direito Civil* v. 1. Rio de Janeiro: Forense, 1961.

REALE, Miguel. *Filosofia do Direito*. v, I. 7.ed. São Paulo: Saraiva, 1975.

ROCCO, Alfredo. *Direitos do Trabalho*. In: RODRIGUES, Américo Plá. *Princípios de Direito do Trabalho*, São Paulo: LTr, 2000.

RODRIGUES, Américo Plá. *Princípios de Direito do Trabalho*. 3.ed. São Paulo: LTr, 2000.

ROSSEAU, Jean-Jacques. *Do Contrato Social e discurso sobre a economia política*. Traduzido por Márcio Pugliesi e Norberto de Paula Lima. 7.ed. Curitiba: Hemus, 2000.

RUSSOMANO, Mozart Victor. *Curso de Direito do Trabalho*. Rio de Janeiro: José Konfino, 1972.

SALEM NETO, José. *Prática dos princípios do Direito do Trabalho*. 2. ed. Leme: De Direito, 1997.

SILVA, Antônio Álvares da Silva. *Flexibilização das Relações de Trabalho*. LTr, 2002.

SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da. *Principiologia do Direito do Trabalho*. 2.ed. São Paulo: LTr, 1999.

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

_____. MARANHÃO, Délio; VIANNA, José de Sagadas. *Instituições de Direito do Trabalho*. V, I. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1957.

_____. *Instituições de direito do trabalho*. 12 ed. São Paulo: LTr, 1991.

SILVA, Antônio Álvares da Silva. *Flexibilização das Relações de Trabalho*. LTr, 2002.

Sites Pesquisados

Negociações Coletivas com desemprego e inflação elevados. RT - Relações de trabalho. Boletim Técnico da Confederação Nacional da Indústria. Ano 14, nº 104, jul./ago. 2003 <http://www.trt10.gov.br/escolajudicial>

Relatório da CGT/2002. www.cat-ipros.org.br/historiaselutas.htm www.dieese.gov.br

www.cgt.gov.br.

Qualidade de vida - 6/3/2003. Disponível na Internet. Site: www.cni.org.br/f-link.htm.
Captado em 21.02.2004