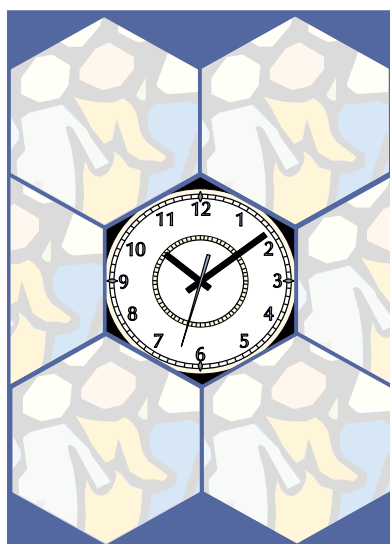


Banco de Horas e Redução da Jornada de Trabalho



• *Experiências,*
• *Tendências,*
• *Perspectivas e*
• *Aspectos Legais*

• Anais

© 1998, **Confederação Nacional da Indústria (CNI)**
Organização Internacional do Trabalho (OIT)

Confederação Nacional da Indústria
Conselho Temático Permanente de Relações do Trabalho e Desenvolvimento Social
Unidade de Relações do Trabalho e Desenvolvimento Associativo (RT)

RT

Av. Nilo Peçanha, 50 – grupo 2710
20044-900, Rio de Janeiro - RJ
Tels.: (021) 534.8129/8130

Banco de Horas / Redução da Jornada de Trabalho : Experiências,
Tendências, Perspectivas e Aspectos Legais (1998 : Brasília, D. F.)
Anais do workshop. - Rio de Janeiro : CNI, RT, Conselho Temático
Permanente de Relações do Trabalho e Desenvolvimento Social, 1998.

Workshop realizado em parceria com a OIT no dia 11 de março de
1998, na sede da CNI, Brasília.

I. Título. II. Confederação Nacional da Indústria (Brasil). Conselho
Temático Permanente de Relações do Trabalho e Desenvolvimento Social.
III. Confederação Nacional da Indústria (Brasil). Unidade de Relações do
Trabalho e Desenvolvimento Associativo

DESCRITORES: Jornada de trabalho / Banco de horas (Direito do
Trabalho) / Congressos

CDD 331.2572

SUMÁRIO

ABERTURA

Senador Fernando Bezerra, presidente da CNI	7
Paulo Paiva, Ministro do Trabalho	8

PAINEL BANCO DE HORAS – EXPERIÊNCIAS, TENDÊNCIAS E PERSPECTIVAS

Paulo Pereira da Silva, vice-presidente da Força Sindical	13
Fernando Tadeu Perez, diretor de Recursos Humanos da Volkswagen	19
Carlos Aldao, vice-presidente da World Federation of Personnel Management Associations	32

PAINEL REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO – EXPERIÊNCIAS, TENDÊNCIAS E PERSPECTIVAS

Antônio Cursino de Alcântara, gerente da Assessoria Trabalhista e de Relações Sindicais da GM do Brasil	37
Marcelo Terrazas, representante do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Econômicos (Dieese)	41
André Urani, secretário do Trabalho da Prefeitura do Rio de Janeiro e especialista convidado da OIT	46

PAINEL BANCO DE HORAS/REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO – ASPECTOS LEGAIS

Antônio Augusto Anastasia, secretário executivo do Ministério do Trabalho	52
Antônio Álvares da Silva, juiz do Tribunal Regional do Trabalho (MG)	55
Osmani Teixeira de Abreu, diretor de Relações Trabalhistas da Fiat Automóveis e presidente do Conselho de Relações do Trabalho da Fiemg	60

ENCERRAMENTO

Armand Pereira, diretor da OIT no Brasil	74
José Bráulio Bassini, presidente do Conselho Temático de Relações do Trabalho e Desenvolvimento Social da CNI	74

O *Workshop Banco de horas/redução da jornada de trabalho: experiências, tendências, perspectivas e aspectos legais* foi realizado pela Confederação Nacional da Indústria (CNI) e pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), em 11 de março de 1998, na sede da CNI, em Brasília.

ABERTURA

Senador Fernando Bezerra, presidente da CNI

– Ministro do Trabalho, Paulo Paiva, prezado amigo, cuja presença nesta Casa é sempre motivo de muita satisfação, senhor Armand Pereira, diretor da Organização Internacional do Trabalho no Brasil, meu caro amigo e vice-presidente Arthur João Donato, Antônio Fábio Ribeiro, ministro do Superior Tribunal do Trabalho e vice-presidente desta Casa, senhores líderes de trabalhadores, prezado Paulinho, da Força Sindical, senhores empresários, senhores colaboradores externos, minhas senhoras, meus senhores.

Senhor ministro, é com muita satisfação que a CNI, em parceria com a OIT, promove este *workshop* sobre banco de horas e redução da jornada de trabalho. Ontem, aqui, tivemos a oportunidade de, durante todo o dia, debatermos uma reforma tributária que possibilita à indústria brasileira ser competitiva no mercado internacional. Estavam presentes representantes do poder Executivo, na pessoa do secretário executivo do Ministério da Fazenda, Dr. Pedro Parente, na condição de Ministro interino da Fazenda, vários líderes do Congresso Nacional, dentre eles o presidente da Comissão Especial que trata da reforma, o deputado Paulo Lustosa, e representantes e líderes dos empresários e da sociedade brasileira. Reconhecemos todos que completamos um ciclo de reformas que agora nos possibilitam declarar claramente as novas prioridades do setor industrial brasileiro: a reforma tributária e, sem dúvida nenhuma, a reforma da legislação trabalhista.

O País discute hoje, de certa forma angustiado, a questão do desemprego. Tivemos oportunidade, ao divulgar os indicadores da indústria referentes ao mês de janeiro, de constatar um crescimento do desemprego no País, da ordem de 1%. E não vejo, senhor ministro, nenhuma possibilidade de retomarmos o crescimento do nível de emprego sem que haja crescimento econômico, em que se complete uma reforma tributária capaz de tornar competitivo o produto brasileiro, e uma legislação trabalhista que pressuponha, pelo menos, a inteligência e a capacidade de negociação de trabalhadores e empresários.

Infelizmente, a legislação trabalhista vigente pressupõe exatamente o contrário: que nós, trabalhadores e empresários, somos incapazes de negociar um contrato que possibilite a duração do emprego e da produção no País. Então, eu considero fundamental que se faça uma modificação na legislação trabalhista, para que possamos, efetivamente, ter estabilidade do nível de emprego. O Congresso Nacional, eu acho, está pronto para discutir essa reforma.

Ontem se analisou aqui, também, senhor ministro, que o ano eleitoral inviabilizaria qualquer tipo de reforma. Eu discordo disso. Acho inclusive que esses poderiam ser os temas da discussão da campanha eleitoral. É preciso que a sociedade se mobilize, porque o Congresso Nacional tem se mostrado sensível aos reclamos dessa sociedade.

Sobre a questão do desemprego, está muito claro que a estrutura da indústria brasileira mudou. Ela se moderniza no sentido de ser competitiva, e portanto requer, da parte do governo e da sociedade, um novo perfil de trabalhador. O Senai, uma instituição que é gerenciada e mantida pela indústria brasileira, ao longo de 55 anos tem dado uma efetiva contribuição à formação profissional no Brasil. Com certeza, o perfil da indústria brasileira não seria este que

está aí, não fosse a contribuição do Senai. Mas, o mundo mudou. Estamos preocupados em transformar o Senai, colocando-o na vanguarda da nova indústria brasileira. Uma indústria capaz de ser competitiva no mercado mundial, o que requer, dos empresários e da sociedade, investimentos expressivos na formação profissional.

Tenho dito, senhor ministro, que a educação é hoje uma das principais preocupações do empresariado brasileiro, na convicção de que este é o gargalo que poderá nos impedir de dar o salto em relação ao futuro. Tanto no lado do Senai, como do Sesi, a grande preocupação tem sido destinar recursos no investimento, na melhoria da educação e na formação profissional.

Portanto, este *workshop* nos dá a oportunidade de uma discussão ampla da perspectiva de modificação da legislação trabalhista, da redução da jornada de trabalho, da composição de bancos de horas, enfim, de todos os temas que possam melhorar as relações entre o capital e o trabalho. Assim, quero cumprimentar a todos pela promoção deste evento, agradecer a presença de vossa excelência, que é muito grata a esta Casa, a presença do senhor Armand Pereira, diretor da OIT no Brasil, e dizer que a CNI, com este *workshop*, cumpre o seu papel de abrir a discussão de temas que são importantes para a sociedade brasileira.

Paulo Paiva, Ministro do Trabalho

– Meu caro amigo senador Fernando Bezerra, presidente da CNI, senhor diretor da OIT no Brasil, Armand Pereira, Arthur João Donato, Antônio Fábio, aqui constituindo a mesa. Caros amigos empresários, trabalhadores, Paulinho, presidente do Sindicato dos Metalúrgicos de São Paulo, senhoras e senhores.

É com muita satisfação que mais uma vez volto a esta Casa ao longo desses três anos e três meses em que estou à frente do Ministério do Trabalho. Por várias vezes vim aqui à CNI discutir questões relevantes do nosso País. Do ponto de vista da legislação trabalhista, lembro agora que aqui discutimos, em dado momento, um projeto de lei que tratava tanto do contrato de trabalho por tempo determinado quanto do banco de horas. Tenho a satisfação de ver isso hoje transformado em lei.

Mas eu gostaria de, nessa oportunidade, aproveitar um pouco o momento para falar de questões um pouco mais gerais. Depois chegaríamos na questão mais específica.

De fato, estamos vivendo uma situação em que vemos o desemprego em nosso país se elevar. Independentemente da taxa de janeiro, a taxa de desemprego do Brasil está tendo uma tendência de elevação. Isso é indesejável. Não queremos isso, ninguém no Brasil quer isso. Temos que fazer todo o esforço para termos uma sociedade com taxas de desemprego mais baixas, mas precisamos entender o fenômeno na sua complexidade. De fato, a economia brasileira passa por profundas transformações do ponto de vista da sua estrutura, do ponto de vista da organização do trabalho e do ponto de vista espacial, e os efeitos dessas transformações têm sido negativos sobre o mercado de trabalho, no que se refere ao seu indicador da taxa de desemprego. Não podemos conviver com taxas de desemprego ascendentes. Temos que fazer todo o esforço para reduzi-las.

Mas, estamos discutindo aqui questões mais profundas, do ponto de vista da estrutura do mercado de trabalho. E, de fato, o mercado de trabalho no Brasil hoje convive, do lado da

oferta, com uma tendência de crescimento da população economicamente ativa, ainda em torno de 2,7%, que era a taxa de crescimento da população brasileira entre os anos 50, 60 e em quase toda a década de 70. Há uma tendência de uma redução do crescimento da população brasileira, mas essa redução ainda não atingiu o mercado de trabalho. A população economicamente ativa ainda cresce em torno de 2,7%, em função do peso do crescimento populacional passado, e também do aumento da incorporação das mulheres no mercado de trabalho. E essa tendência vai continuar até o início da próxima década. Essa é uma realidade, que nos impõe um esforço enorme de fazer tudo o que é possível para absorver esse contingente no mercado de trabalho.

Do lado da demanda, há uma mudança profunda na estrutura da nossa economia com a redução da participação relativa da indústria no produto. E isso se deve aos impactos da abertura econômica, que fizeram com que parte da produção que compõe a estrutura de consumo do nosso país passasse a ser feita fora, muito embora parte dos nossos produtos também tenham ganhado mercado externo.

Do ponto de vista das mudanças tecnológicas, vivemos a mudança da gestão da mão-de-obra, e principalmente do ponto de vista industrial, a mudança do modelo de industrialização no nosso País. Saímos do modelo da industrialização protegida, de uma economia fechada, que durou dos anos 30 até os anos 70, rompido com a crise dos anos 80, e estamos entrando numa economia mais competitiva.

Mas isso mudou a estrutura do emprego em nosso País, reduzindo a participação relativa do emprego industrial, com mais intensidade na Grande São Paulo, e menos em outras regiões. Mas a questão do emprego está mudando. Os processos de terceirização têm afetado muito essa estrutura. A necessidade de aumentar a eficiência no mercado de trabalho exige um esforço de redução de custos, de aumento de produtividade.

É nesse contexto que a questão do emprego, do ponto de vista das ações que temos que fazer, deve ser vista num conjunto de três eixos. Primeiro, da política econômica. Só se gera emprego se a economia crescer. Não há geração de emprego sem crescimento econômico. E crescimento econômico se vê na perspectiva de processo, de tempo. Temos que fazer todo o esforço, como estamos fazendo, para garantir as condições de crescimento da nossa economia. A estabilidade da moeda é condição necessária, e isso implica um ajuste do setor público. É fundamental trabalharmos no nosso país com redução do déficit público, com a possibilidade de ajustarmos as despesas públicas no limite da receita.

A possibilidade de manter o limite de 3% do déficit público é uma realidade em qualquer país da Europa, hoje, independentemente da orientação ideológica do seu governo. Isso certamente é condição necessária, mas não é suficiente. Há outras coisas que temos que fazer. Temos que ter muito cuidado e continuar trabalhando no sentido de estimular o desenvolvimento da micro e da pequena empresa do ponto de vista fiscal, do ponto de vista do crédito e do ponto de vista do treinamento do micro e do pequeno empresário.

Temos no outro lado, no outro eixo, que trabalhar para a elevação do nível de escolaridade do trabalhador brasileiro. Essa nova indústria exige um novo trabalhador. Anteriormente, a nossa visão era de que a educação, a formação do profissional, e o trabalho são dois momentos distintos na vida do trabalhador, que primeiro vai à escola e depois vai ao trabalho. Hoje é diferente. Trabalhadores e empregadores sabem disso melhor do que eu. Trabalho e qualificação

são dois processos permanentes na vida do trabalhador. Isso é uma mudança profunda que temos que fazer. Acho que é importante avançarmos mais nessa discussão.

Penso que é fundamental o esforço que tem sido feito pelo sistema S, e o governo Fernando Henrique Cardoso adicionou um outro esforço, que é o programa de qualificação profissional. Trata-se de um processo de parceria com os governos estaduais, com as entidades sindicais de trabalhadores e empregadores. E quando o presidente da CNI, o senador Fernando Bezerra, fazia referência a isso, eu me lembrei e gostaria de sugerir que talvez pudéssemos, num horizonte próximo, fazer aqui um seminário para avaliar esses programas em seu conjunto, tanto os que têm sido feitos com os recursos do FAT, como os que têm sido feitos pelo sistema S – Senai, Senac, Senar, Sebrae e Senat. Acho que é um esforço extraordinário.

Quando cheguei para ocupar o Ministério do Trabalho, em janeiro de 95, esse tema não estava na pauta, era uma questão exclusiva das entidades patronais do sistema S. Hoje está na pauta de qualquer conversa sobre emprego em nosso país. Os sindicatos estão empenhados nisso, as entidades patronais estão empenhadas nisso, os governos estão empenhados nisso, quer seja o governo federal, quer sejam os governos estaduais ou os governos municipais, as empresas estão cuidando disso. É uma mudança profunda, que decorre dessa coisa extremamente positiva, e temos que continuar nesse campo.

O terceiro eixo é o das relações de trabalho. Precisamos modernizar a legislação trabalhista no Brasil. Esse é um campo mais complexo, pois temos um modelo consolidado há 60 anos, cuja origem corporativa e autoritária se baseia em experiências populistas de gestão, que sempre inibiram a relação coletiva. Estamos avançando nisso, vários passos estão sendo dados. Avançamos na legislação e estamos evoluindo muito no objetivo de estreitar a relação entre trabalhadores e empregadores. Paulinho está aqui e pode falar do esforço que a Força Sindical fez no final do ano passado, ao firmar acordos importantes para a manutenção do emprego. A mesma coisa também está sendo feita pela CUT. Nós estamos criando um novo modelo de relações de trabalho, e, o mais importante, com autonomia e liberdade sindical. Muitas vezes ainda esbarramos na legislação, mas temos que avançar nesse esforço.

De fato, do ponto de vista geral, acreditamos que para garantir autonomia e liberdades sindicais, e garantir a negociação coletiva, temos que ter, de um lado, a eliminação do poder normativo da Justiça do Trabalho e, de outro, autonomia e liberdade para a organização sindical. Creio que, quando o senador Fernando Bezerra falou da reforma da legislação trabalhista como prioridade nas reformas estruturais, ele se referiu a esse arcabouço mais geral.

Mas podemos ir avançando passo a passo em vários pontos. Já tivemos um pequeno avanço, mas podemos fazer mais. Acho que está na hora de aprovarmos no Congresso Nacional o projeto de lei que acaba com o imposto sindical. Temos que fazer isso ainda este ano. E temos outras coisas para ir fazendo. Pretendemos agora, neste início de legislatura, encaminhar dois projetos de lei. Um que amplia a terceirização de mão-de-obra, que é extremamente importante, principalmente em tempos de maiores incertezas no mercado de trabalho, e, outro, que tem a ver especificamente com os contratos de trabalho na Zona Rural, principalmente olhando-se os momentos de transição do emprego nos picos de colheita e de produção.

Especificamente sobre o tema deste seminário, acho muito importante estarmos discutindo a questão da jornada de trabalho. De fato, temos aqui duas coisas distintas. Uma é a questão da flexibilização da jornada durante determinado período, e, a outra, o impacto da extensão da jornada para o volume de emprego.

Em relação à flexibilização, a Constituição de 88 trouxe um avanço muito grande. Embora critiquemos a rigidez da legislação brasileira, o artigo sétimo abriu duas portas extremamente importantes, que permitiram que o Sindicato dos Metalúrgicos de São Paulo fizesse a negociação que fez, ou seja, a possibilidade da negociação da redução da jornada de trabalho e da redução de salários através da negociação coletiva. São os dois pilares da relação de trabalho, e estão à disposição para negociação. E pela primeira vez na História do Brasil trabalhadores e empregadores tiveram a coragem de se sentarem à mesa para enfrentar essa questão. O artigo sétimo estabelece a duração normal da jornada de trabalho em 44 horas, mas permite a sua redução.

Por outro lado, quando vamos para a lei ordinária, a CLT é muito rígida em relação à possibilidade da distribuição das horas, porque estabelece (no artigo 59) que qualquer compensação deve ser feita ao longo da semana e com o limite máximo de duas horas extras por dia. Quando encaminhamos ao Congresso o projeto de lei do contrato de trabalho por tempo indeterminado e do banco de horas, propusemos a possibilidade de, através da negociação coletiva, a distribuição disso ao longo do ano. O Congresso Nacional entendeu que era melhor fixar em quatro meses. Isso já foi um grande avanço do ponto de vista da legislação. Mas, se olharmos o acordo que o Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo fez com a Volkswagen, vai muito além desse limite. Vocês empregadores e trabalhadores sabem que quatro meses para esse ajuste é ainda um espaço pequeno.

A outra questão é a da redução da jornada de trabalho. Precisamos conversar isso de uma maneira mais clara no nosso país, dependendo do objetivo que tenhamos. Ano passado eu fui convidado a participar de uma discussão na Câmara Federal, onde havia um projeto de redução de jornada de trabalho. Eu queria voltar a esse tema aqui. Há uma tradição na história do nosso país, da redução da duração do tempo de trabalho, que está associada com a melhoria das condições de vida do trabalhador.

Desde a revolução industrial passou-se a legislar sobre relações de trabalho, e uma das dimensões importantes era diminuir a extensão da duração de trabalho de cada trabalhador, em função das melhorias das condições de vida, em função de todo o processo de desenvolvimento. Na base disso está o aumento de produtividade. Então, por lei, nós reduzimos a jornada de trabalho de 48 para 44 horas e penalizamos com um adicional o custo da hora extra. Qual foi o nosso objetivo? Reduzir o tempo de trabalho, impedindo que o trabalhador trabalhe mais horas. A consequência disso é a elevação do salário, da remuneração do trabalhador.

A outra questão que está sendo colocada, e que nesta década tem surgido em vários países, é o impacto da redução da jornada de trabalho para a geração de emprego. Mas essa é uma outra discussão, a qual, se utilizarmos como mecanismo para atingir esse objetivo, certamente o resultado será negativo. Ou seja, se impusermos a redução da jornada de trabalho por lei, com o aumento de custos, não vamos ter um aumento de emprego, mas redução do nível de emprego. Precisamos aumentar a competitividade da empresa, mas como conciliar isso nesse outro modelo?

Tecnicamente é o seguinte. Nós temos um volume de horas disponíveis na economia por um período, durante o ano, por exemplo, em função da sua taxa de crescimento. Como podemos distribuir esse volume de horas para mais trabalhadores? Se eu impuser isso por lei, não consigo fazer. Então, nós podemos trabalhar no sentido de fixar a jornada anual, permitindo a sua distribuição através da negociação coletiva. Aí é possível se fazer isso, dado que a jornada de trabalho fixada na legislação brasileira é concebida em função de um nível de produtividade do passado, e nós estamos com um nível de produtividade com mudanças. Então, podemos olhar

para a frente, imaginando que essa economia pode conviver com uma jornada normal de trabalho menor que 44 horas.

O eventual impacto sobre a geração de emprego, sobre novos empregos, só ocorrerá se for objeto de negociação coletiva. Para mim este aspecto é muito claro, até porque em toda a literatura sobre os esforços de redução de jornada de trabalho para a geração de novos postos de trabalho, isso não tem sido muito positivo. Mas, só para concluir, eu espero que neste seminário possam surgir idéias para incorporarmos à legislação brasileira.

Quero, portanto, cumprimentar o senador Fernando Bezerra pela iniciativa da CNI, agradecendo a oportunidade de mais uma vez estar aqui, e o esforço e o estímulo que esta instituição tem dado para podermos modernizar a legislação trabalhista no Brasil e consolidarmos as negociações coletivas e, sobretudo, para juntos podermos trabalhar por uma sociedade com mais justiça social e com uma economia que possa crescer gerando emprego para todos os brasileiros, sem o drama de outros países, como a tendência de crescimento do desemprego. Não queremos isso no nosso país. Juntos vamos evitar que aconteça.

Senador Fernando Bezerra, presidente da CNI

– Nós vamos desfazer a mesa. O ministro vai se retirar e, em seguida, iniciaremos o primeiro painel. Muito obrigado.

PAINEL BANCO DE HORAS – EXPERIÊNCIAS, TENDÊNCIAS E PERSPECTIVAS

Arthur João Donato, vice-presidente da CNI (moderador)

– Após a palavra sempre esclarecedora do ministro Paulo Paiva, vamos dar seguimento aos trabalhos do *workshop*. Como primeiro expositor, vamos ter o prezado amigo, ilustre sindicalista, homem que tem contribuído com o seu esforço e a sua criatividade para um grande avanço na modernização das relações de trabalho, que é o Paulo Pereira da Silva, vice-presidente da Força Sindical. Em seguida, vamos ter a oportunidade de ouvir o Fernando Tadeu Perez, que é diretor de Recursos Humanos da Volkswagen, e que vai nos trazer uma gama muito rica de informações sob o ângulo das empresas. E, fechando este painel, teremos o Carlos Aldao, que é vice-presidente da World Federation of Personnel Management Associations.

Indicados os oradores, eu gostaria de dar a palavra ao **Paulo Pereira da Silva**, o **Paulinho**, para a sua exposição.

Paulo Pereira da Silva, vice-presidente da Força Sindical

– Bom-dia, companheiros. Acho que posso chamá-los de companheiros. De primeiro não podia, porque o tratamento era patrão. Mas agora já posso. É um prazer falar com vocês. Eu quero agradecer à CNI por me convidar. É a primeira vez que venho aqui falar. Eu tenho vindo aqui por outras coisas, mas é a primeira vez que participo de um seminário importante como esse. Eu não gosto muito de fazer esse tipo de coisa, porque prefiro fazer a falar. Eu vou fazendo, vai dando rolo, depois vou consertando. Mas essa discussão aqui é importante, porque se conseguirmos fazer alguma coisa conjunta, teremos força para impor isso no Congresso, e mesmo dentro do governo.

Acho importante nos reunirmos aqui para discutir essa questão de melhorar a relação entre capital e trabalho, e, principalmente, mudar a legislação trabalhista. Os temas estão muito bem colocados, porque é o que realmente nos afeta nesse momento. O desemprego é muito grande nos grandes centros, todo mundo fala disso hoje, e nós temos vivido muito isso na pele em São Paulo. Sou presidente de uma categoria que perdeu em cinco ou seis anos algo em torno de 150 mil postos de trabalho. Ou seja, nós, metalúrgicos da capital, perdemos cerca de 150 mil trabalhadores em cinco ou seis anos. Tínhamos cerca de 450 mil trabalhadores, hoje estamos com 300 mil.

Muitos desses empregos nós perdemos por causa da política econômica do governo, por causa da abertura, na época, mas até hoje há setores muito penalizados pela abertura, principalmente os de autopeças, máquinas e eletroeletrônicos. A questão das tarifas de importação tem tirado empregos. O negócio de juros altos também. Toda vez que aumentam os juros, temos problemas no setor de eletroeletrônicos, especialmente, que, imediatamente, começa a demitir. Estamos perdendo muitos empregos com isso.

Mas a razão pela qual temos perdido mais emprego até hoje é devido às mudanças tecnológicas, às novas formas de produzir. Aquela maneira antiga de linha de produção, acabou

em muitas profissões. Eu, que sou inspetor de qualidade, por exemplo, vou ter que me reciclar, porque não existem mais inspetores de qualidade. Aliás, todo mundo hoje é inspetor de qualidade. Agora a pessoa para operar um torno precisa ser inspetor de qualidade, tem que conhecer qualidade, e entender de medidas e desenho. Enfim, as coisas foram mudando e, com isto, tem-se perdido muitos empregos.

Como resposta a essa pressão que estamos vivendo no dia a dia, nas portas das fábricas e no nosso sindicato, temos feito muitas coisas. O problema é que o que temos feito se choca com a legislação, com a CLT. Até um pouco por causa da força política do nosso sindicato, tem dado para discutir com o Poder Judiciário, e eles fazem uma certa vista grossa para os acordos que temos feito.

E temos feito exatamente por causa disso, por causa da pressão que sofremos por parte de gente que perde o emprego e vai para o sindicato, e começa a passar fome, etc. Tem amigos nossos que estão lá, que estão desempregados há dois, três anos, e não conseguem mais emprego.

A questão do banco de horas, ou flexibilização da jornada, como chamamos, estamos conseguindo resolver. Eu devo ter hoje, em São Paulo, uns 200 desses acordos de flexibilização de jornada. Não são coisas muito novas. Há muito que a gente faz esse tipo de acordo. Temos discutido bastante isso, porque, no nosso ponto de vista, a empresa é quem mais ganha com o negócio do banco de horas. O trabalhador acaba apenas garantido no emprego, porque não tem novos empregos com o banco de horas. No máximo, mantém-se os empregos que estão dentro das empresas.

Por exemplo, uma empresa como a Lorenzetti. A Lorenzetti fabrica chuveiro no frio. No calor não fabrica, porque ninguém quer chuveiro no calor. Então, ela contratava 1.000 pessoas no frio, e mandava embora 1.000 pessoas no calor. Para resolver o problema, nós fizemos um banco de horas ainda mais amplo do que o que foi feito na Volks. O nosso vai com um limite máximo de 48 horas. Nesta semana o Sindicato dos Metalúrgicos de Piracicaba, filiado à Força, fez um outro na Caterpillar, que aumentou para 52 horas. Nós estamos um pouco preocupados com esse negócio, achando que daqui a uns dias estaremos trabalhando dia e noite, mas 52 horas foi a maneira encontrada na Caterpillar para garantir 700 empregos.

Nós temos discutido a redução de algumas horas de trabalho, porque, do nosso ponto de vista, a empresa ganha quando as pessoas trabalham mais e não recebem como hora extra, e deixa de perder quando as pessoas trabalham menos. Se eu dissesse que ela também ganha quando as pessoas trabalham menos, vocês iriam estranhar, mas eu acho que ela deixa de perder, porque se a gente trabalha quatro dias, por exemplo, faz-se um banco de horas e depois trabalha-se apenas três, quatro dias na semana. Então, a empresa economiza transporte, alimentação, energia elétrica, todas essas coisas que ela deixa de gastar. Por isso, nós temos exigido, nas negociações, que haja uma redução de pelo menos duas horas, passando de 44 para 42 horas semanais. Agora, dependendo da relação ou das dificuldades de cada empresa, isso não é uma exigência, mas algo para ser resolvido em negociação.

Além disso, nós temos feito algumas outras negociações. Passamos uns 20 anos conseguindo coisas, benefícios, etc. A convenção coletiva do nosso sindicato deve ter 98 itens. É uma beleza, uma verdadeira Constituição. Foi uma conquista do Medeiros e do Joaquim, que eu agora estou devolvendo. A minha função está sendo devolver isso. Mas um dos acordos mais importantes que eu fiz foi o do adicional noturno. O do nosso sindicato é de 50%. No setor de latas, a margem de lucro é de 7%, porque a empresa tem uma margem de lucro muito pequena. Se ela

for pagar 50% por uma hora de 52,5 minutos, essa hora passaria a custar 70% a mais, e eu estaria recebendo 1,7 salário a cada hora trabalhada. E a gente sabe que a empresa não pode pagar isso.

Mas o que aconteceu depois que nós conseguimos esse acordo? As empresas foram demitindo e acabaram com os turnos da noite. Então, hoje, estamos tendo que rever isso e que fazer acordos para diminuir o adicional noturno e criar novos turnos de trabalho. Tanto é verdade, que, em alguns acordos mais recentes de novas contratações nos turnos da noite que fizemos, o adicional noturno já é menor.

Conseguimos também algumas coisas que, agora, estamos tendo muita dificuldade para mudar. Conseguimos, por exemplo, que um trabalhador que tem mais de 45 anos ganhe dois avisos prévios ao ser mandado embora. O resultado disso é que a empresa não contrata ninguém com mais de 40 anos, exatamente para não pagar dois avisos. Então, estamos tendo que rever essas coisas que a gente conquistou no passado, e que hoje impedem que as pessoas sejam contratadas. É por isso que eu disse que estou devolvendo para o Medeiros e para o Joaquim o que eles conseguiram.

Nós fizemos um acordo polêmico no final do ano passado, que, na verdade, acabou não sendo tão utilizado, porque eu acho que já chegou atrasado. Nós concluímos o acordo em dezembro, exatamente quando aconteceram as demissões no setor de autopeças. O acordo reduzia a jornada e o salário, garantindo, em contrapartida, emprego por cinco meses.

Apanhamos muito, mas acho que ganhamos o apoio da opinião pública, porque não mexer com salário era um princípio do sindicalismo. Reduzir jornada, todo mundo quer, mas mexer com salário, não topavam. E, naquele momento, conseguimos o que infelizmente os nossos institutos só alcançam depois. O IBGE constatou, três meses após, que 350 mil pessoas foram dispensadas naquele período. E aquilo que nós estávamos vivendo naquele momento é muito parecido com o que está acontecendo agora: milhares de pessoas perdendo o emprego por causa do pacote econômico. Mas nós sentimos isso, os empresários também, e, por isso, fizemos um acordo. Agora é que o Fernando Henrique está preocupado. Infelizmente demorou três meses para eles verem uma coisa que nós vimos naquele momento.

Na verdade, esse acordo foi utilizado por poucas empresas, porque na hora em que ele começou a valer, na hora em que as empresas poderiam fazer, elas já tinham demitido. Nós devemos ter feito uns 30 acordos com essas empresas.

Eu queria gastar um pouco do tempo para falar sobre o contrato por prazo determinado. Esse contrato nós inventamos há uns dois anos, e imediatamente o aplicamos numa empresa. Tinha um maluco lá que quase quebrou a empresa. Não foi porque ele contratou não, mas, quando a dona percebeu ele estava tomando a empresa dela. Eu fiz um acordo com ele, contratando 35 pessoas, mas o contrato era de 85. Aí a justiça proibiu, a procuradora do trabalho disse que ia mandar os caras embora, eu disse que ia levar os caras na casa dela, e ela acabou não mandando. Então, eles mudaram um pouco, e nós acompanhamos essas mudanças. O Pastore disse que eu acompanho até de mais, que eu vivo fazendo artigo e falando coisa que não é verdade (quase tudo).

Particularmente, eu sou um defensor do contrato por prazo determinado, porque, na CLT, ou você contrata as pessoas por 44 horas ou você não contrata e elas ficam na informalidade. De onde surgiu essa idéia lá atrás? Naquela época as montadoras estavam muito bem e a Ford me

procurou para fazer um acordo de horas extras; eles queriam trabalhar 22 sábados e 22 domingos. Vocês inventaram na Volks, e eles queriam fazer lá também. Então, eu falei: por que não contratamos gente por 22 sábados e 22 domingos? E, aí, eles falaram: a CLT não permite.

Naquele período eu estive nos Estados Unidos e vi numa fábrica um grupo de gente que estava saindo três horas da tarde. Aí perguntei: por que esses caras estão indo embora às três horas da tarde? Eles falaram: é que esse pessoal trabalha 12 por 48. E eu falei: é melhor do que a polícia, porque no Brasil a polícia trabalha 12 por 36. Mas era uma maneira de contratar que eles tinham lá. Acho que eles evoluíram, porque nos Estados Unidos tem muito o negócio do emprego do meio período, negócio de trabalhar seis horas; eles devem ter evoluído nesse tipo de contratação.

Eu acho que esse momento que estamos vivendo, e cada dia mais, vamos precisar de novas maneiras de contratar. Quanto mais facilidade de contratar, melhor. E penso que, concretamente, é a primeira vez que há uma abertura na CLT para se contratar diferente. E aí tem uma série de coisas. O Pastore é que fez isso. Acho que a empresa ganha uns 18 ou 20%. E nós temos feito vários acordos. Até agora, eu fiz 25 acordos, e nós contratamos 1.310 pessoas por esses acordos. Eu vou inclusive sair daqui hoje e fazer um *lobby* lá no STF (Supremo Tribunal Federal), porque o presidente do Tribunal me pediu para levar esses acordos para todos os juízes verem. Então, vou levar um para cada, para eles conhecerem. E vou dizer que se eles considerarem que essa lei é inconstitucional, estarão mandando 1.310 caras embora. Aí, eles terão que assumir esse pessoal.

Nesses acordos temos negociado a questão do fundo de garantia, que passam para nós – temos negociado entre dois, quatro, seis, depende de cada empresa, de cada negociação, negociado benefícios e temos feito aquela multa por quebra de contrato, dependendo também do acordo, tipo 1/12, dependendo da empresa.

Mas, por que eu defendo o contrato? Porque esse novo contrato deu um poder ao sindicato que ele não tinha antes. Nós nunca tivemos o poder de contratar. Quem tem são vocês. Vocês é que decidem. E ele nos deu esse poder. Portanto, hoje, para a empresa nos contratar, ela tem que falar conosco, e eu estou achando um grande negócio porque estamos exigindo uma série de coisas, também, que eu não posso falar publicamente. Não estou querendo tomar a fábrica do cara, mas ele vai ter que fazer uma parceria comigo. Aquelas empresas indiferentes, que sempre nos prejudicaram, agora eu também não contrato. Então, vai depender de mim.

Só os portuários tinham o poder de contratar. E acho que infelizmente a CUT vai entregar isso de volta, porque não aceita negociar, porque não está contratando. O irmão do Imediato, que é nosso assessor de imprensa, quer contratar, mas tem um sindicato lá que não quer. O Pastore disse que tinha uma pessoa aqui querendo contratar 300, mas o sindicato não quer. Lá em São Paulo, nós estamos resolvendo o problema da seguinte maneira. A Metal Leve queria contratar em São Bernardo, mas o sindicato de lá não quis. A saída foi trazer a linha para São Paulo.

Agora, esse poder que nos deram não é tão grande assim. O movimento sindical perdeu força com esse negócio de desemprego, e não está em condições de exigir tanto. Então, a partir da hora em que isso ficar claro, as empresas vão se aproveitar dessa situação, e, assim que o STF decidir, elas vão poder contratar sem o sindicato. Eu vou trabalhar contra isso, mas acho que vamos acabar perdendo o que conseguimos por burrice da CUT.

Mas, além disso, também estamos trabalhando em outras frentes. Com a ajuda da CNI, através do Guarita (Marco Guarita, diretor de Desenvolvimento da entidade), nós aprovamos ontem (10/03/98) uma agência de empregos. O que acontece é que os sindicatos só cuidam de quem está trabalhando, porque quem perdeu o emprego não é mais importante porque não paga mais o sindicato, porque não é mais metalúrgico, porque não é mais sindicalizado. Nós estamos fazendo como a Fiemg em Minas, ou seja, tentando dar uma proteção melhor ao desempregado. Então, aprovamos um projeto ontem no FAT, e a idéia é dar toda a assistência ao desempregado até ele arrumar um novo emprego. Nós estamos trabalhando para implantar isso em coisa de 40 dias, no máximo.

Agora, eu acho que vamos continuar tendo desemprego por mais que se faça. Por quê? Porque o negócio das novas tecnologias é muito violento. No Brasil, estamos apenas começando, e as pequenas empresas, principalmente, ainda estão muito atrasadas. Mas na hora que isso chegar às pequenas empresas, conseqüentemente o desemprego será muito maior.

Por exemplo: eu estive em Manaus há uns 15 dias, e lá tem uma máquina que é consertada pelos Estados Unidos. O cara não vem mais aqui; conserta lá de Washington mesmo. Eu falei: "Daqui a uns dias vão tocar a fábrica de lá. O cara vai ligar uma maquininha, vai tocar a empresa aqui, e não vamos mais ter trabalhador no Brasil."

No setor gráfico – que eu não conheço muito bem, certamente tem gente aqui que conhece melhor do que eu – está acontecendo a mesma coisa. Não tem mais impressão no Brasil. Os caras pegam o negócio aqui, mandam via satélite e imprimem tudo lá fora.

Você pega o setor rural – e aqui também deve ter gente que conhece melhor do que eu – e é da mesma forma. Estão chegando máquinas na região de Sertãozinho, de Ribeirão Preto, que tiram o emprego de 120 pessoas cada uma. Cortador de cana agora, só no pé da árvore, ou na baixada, onde a máquina não entra. Mas o que nós vamos fazer com esse povo todo?

Acho que o desemprego vai continuar violento. Tem um sujeito aí que diz que em 2010, ou coisa assim, 80% da população estará fora do mercado. Eu não acredito que seja tanto, porque a pressão da sociedade vai ser muito forte. A não ser que seja numa ditadura; aí mata todo mundo. Como eu acho que o desemprego vai crescer, eu não vejo muita saída. Não concordo de jeito nenhum com o ministro do Trabalho. Ele me chamou para discutir a questão com ele, mas tem que reduzir a jornada de trabalho. Sem redução da jornada de trabalho não tem jeito.

Temos que encontrar várias maneiras de contratar, mas com jornadas menores, em que as pessoas possam trabalhar quatro, seis, oito horas, enfim, para todo mundo ter emprego.

Agora, diferentemente do que pensam os companheiros da CUT, nós achamos que quem tem que pagar redução de jornada de trabalho é o governo, porque se os empresários tiverem que pagar, quebram todinhos. Nós já fizemos as contas. O ideal são oito horas semanais. Reduzindo duas, três horas, não resolve nada, porque vocês compram uma máquina nova, mudam o sistema de produzir, e se adaptam rapidamente. Então, é necessária uma grande redução, uma redução drástica, do tipo oito horas por semana. Aí sim, você tem que contratar gente para fazer a mesma produção. Hoje, nós trabalhamos em turno de nove horas por dia. Passaríamos a trabalhar sete horas, que eu ainda acho muito, mas que, no momento, daria algo em torno de três a quatro milhões de novos empregos.

Se vocês tiverem que pagar a redução da jornada, quebram, não sobra uma empresa. Acho que nem a Volks, que tem muito dinheiro, vai sobrar. Por outro lado, não dá para reduzirmos o salário de oito horas, porque os salários já são baixos. Então, teríamos que fazer um grande esforço, e acho até que vale a pena depois discutirmos isso aqui, na CNI, para que o governo assumira esse custo. Também não é preciso que, já amanhã, todo mundo passe a trabalhar 36 horas. Não precisa ser desse jeito. A nossa proposta é que se faça isso por adesão. As empresas fazem as contas e, ao verem que é positivo, entram no negócio.

Nós fizemos uma proposta, que está nas mãos do Presidente da República. Gastamos um dia explicando isso para ele, mas, infelizmente, acho que a equipe econômica não entendeu. Essa coisa daria R\$ 3,5 bilhões de isenção fiscal, se todas as indústrias do Brasil entrassem. Nós propusemos que ele desse 13% de isenção. Então, a empresa que entrasse teria 13% de redução de tributos e 7,5% de redução de encargos. No caso dos encargos, a gente mexe com um negócio complicado, que é a previdência.

A nossa proposta era baixar para 15% o lado do empregador para a empresa que aderisse à redução, tirando também 1% do seguro-acidente e 1% do salário-educação. Isso dava 7%. E mexíamos com 13% dos tributos. Aí nós topamos fazer um gesto. Nós enfrentaríamos essa discussão com os trabalhadores, dando 5% do salário. Ou seja, ao invés de vocês pagarem 220 horas, pagariam 210. E também, pelas nossas contas, teria uma redução na margem de lucro das empresas de 10%. Com isso, criaríamos três milhões e meio de novos empregos, concretamente, porque não tem jeito de você fazer a sua produção sem contratar gente. E nessas contas, os 13% dos tributos e os 7% dos encargos dariam inclusive para pagar os novos funcionários que entrariam. A conta da empresa permaneceria a mesma, com 10% de redução da margem de lucro, aliás, nesse caso, com 5% da margem de lucro. Acho que com isso resolveríamos o problema do desemprego.

O nosso problema é que existe muito burocrata nesse Ministério que não topa tocar isso. Eu acho que esse seria um grande negócio, que resolveria o problema, cá entre nós, da eleição do Fernando Henrique.

Além disso, nós temos o negócio do Proger e o negócio do treinamento de requalificação profissional, que está funcionando bem, e eu acho que poderíamos investir mais nisso. Os sindicatos estão se empenhando, as empresas estão se empenhando, então, acho que futuramente vamos conseguir. Os trabalhadores hoje já estão mais qualificados, estão melhorando sua qualificação, e esse programa que o governo tem, através do FAT, também está ajudando.

Queria, rapidamente, dizer que também precisamos mudar a estrutura sindical. Essa estrutura que está aí não dá mais para ser tocada. A gente cobra quatro impostos dos associados, que chamamos de contribuição. Se fosse do governo, chamaríamos de imposto. Mas, enfim, como é nossa, penso que devemos mudar por etapas. O ministro tem falado, alguns assessores do ministro também, em mandar um projeto acabando com a unicidade sindical. Nós somos favoráveis ao pluralismo sindical, mas queremos fazer isso em duas etapas. Primeiro acabando com o imposto sindical. Isso nós precisamos discutir aqui internamente. Depois acabando com a unicidade sindical. Então, nós faríamos em dois processos.

Acabando com o imposto sindical, do meu ponto de vista, nós acabamos com 80% da picaretagem que tem no movimento sindical. Você tem hoje, dentro de uma metalúrgica, 10, 12 sindicatos, por exemplo, que eu nunca vi. Tem uns até que são filiados a nossa central, mas não servem para nada, não fazem nada absolutamente. Quando acabar o imposto sindical eles

deixam de existir, e, conseqüentemente, voltam a ser metalúrgicos, porque eram metalúrgicos e viraram outros sindicatos. Eu vou fazer isso na prática, aliás já estou começando a fazer. Vou mudar o meu estatuto agora no final do mês, e todo mundo que estiver dentro de uma metalúrgica vai ter que ser meu, por bem ou por mal. Vou fazer confusão, e vou mudar.

Vou parar aqui, porque já falei demais. Obrigado.

Arthur João Donato (moderador)

– Eu queria agradecer ao Paulinho, por essa exposição franca e muito rica em detalhes da realidade que ele está vivendo. Porque, sem dúvida alguma, através dessa exposição, poderá provocar, nesta plateia e neste seminário, alguns debates. E, falando em debates, eu gostaria que quem quisesse debater qualquer dos temas anotasse depois da apresentação de cada um dos oradores, e nós vamos ter, ao final das exposições, um momento para debates.

Vamos agora ouvir o outro lado, a versão do outro lado, se não isso fica um monólogo, com a exposição do **Fernando Tadeu Perez**, que é o homem de recursos humanos da Volkswagen, muitas vezes aqui citada pelo Paulinho. Mas olhe, citou com um sorriso.

Fernando Tadeu Perez, diretor de Recursos Humanos da Volkswagen

– O Paulinho é um companheiro, e nós tivemos, e temos de alguma maneira ainda, na fábrica de Rezende, no Estado do Rio, uma ligação com a Força Sindical, e o relacionamento melhorou muito.

Gostaria de agradecer o convite e parabenizar pela iniciativa. Como já foi dito, é absolutamente importante nos dias de hoje, para esse país, essa conversa no aspecto trabalhista. Eu tenho dito com freqüência aos colegas de recursos humanos: “Ou decididamente passamos a ocupar uma posição estratégica nas nossas organizações, ou vamos deixar de existir; não há mais espaço para aquela burocracia do passado.” E vejo com alegria que muitos de nós, profissionais de recursos humanos, e muitas organizações trilham esse caminho.

Eu posso imaginar diversos temas num único dia, mas o tempo dado é relativamente curto. Para falar de um assunto tão complexo temos 15 minutos, quando poderíamos falar muito.

Arthur João Donato (moderador)

– Em sua homenagem, vamos dar 20.

Fernando Tadeu Perez

– Puxa vida, é um bom exemplo de uma negociação. Já conseguimos um pouquinho mais de tempo.

Mas pensando no que eu podia fazer dentro do tema que me coube, resolvi trazer aqui a experiência da Volkswagen. Vou tentar de uma maneira muito rápida mostrar como começou esse banco de horas na empresa. E talvez, depois disso, sirva, na parte dos debates, para a gente poder conversar um pouquinho mais.

Antes, porém, peço licença para apresentar e falar um pouquinho dessa empresa que é a Volkswagen.

A fábrica de Anchieta, que esteve muito nas manchetes nos últimos tempos, na verdade não é uma fábrica, mas um complexo industrial. Dentro dele existem várias fábricas: fábricas de carros, fábrica de motor, ferramentaria, peças e acessórios, fundição. É uma cidade. Já tivemos lá dentro 44 mil empregados. Hoje temos 20 mil e mais cerca de 10 mil de terceiros que convivem conosco no dia a dia.

Nós temos também uma fábrica em Taubaté e temos a parte financeira que fica no Jabaquara. Mas essa fábrica em Rezende é uma coisa interessante. É uma fábrica que já está produzindo caminhões e ônibus dentro do conceito do consórcio modular, que, se tivéssemos mais tempo, talvez valesse a pena falar um pouco mais. No consórcio modular somos oito parceiros, onde cada qual é responsável pela sua parte da produção. E é responsável mesmo, pois foram eles que fizeram o investimento nos equipamentos, os empregados são deles, a matéria-prima é deles; é uma experiência realmente interessante.

Nós temos a fábrica de São Carlos, que faz o motor 1000 que agora está no Gol, o carro que pelo décimo primeiro ano é o mais vendido do Brasil. Acredito que, agora, com esse motor 16 válvulas, vai ficar ainda melhor.

Estamos construindo uma fábrica em Curitiba extremamente moderna, que fará o Passat, o Golf e o A3, e na Argentina temos a fábrica de General Pacheco e a fábrica de transmissão em Córdoba. Depois de ajustes, estamos, agora, no Brasil com 29.000 empregados, e, na Argentina com 3.700.

Mas passemos à experiência da Volkswagen no que diz respeito ao banco de horas. Tudo começou com aquela situação tão amplamente conhecida dos senhores, quando passamos a ter oscilações dentro da jornada padrão. E o que nós fizemos por muito tempo, cada vez que o mercado oscilava para baixo? Tínhamos que demitir o pessoal excedente, perdendo dinheiro com treinamento, perdendo pessoal capacitado. Por outro lado, quando tínhamos muito trabalho, acabávamos tendo que fazer muitas horas extras.

Aí nós começamos com essa história da jornada flexível, que visava exatamente administrar a questão um pouco melhor. Então, numa época de mercado aquecido, temos o sistema de crédito, através do banco de horas, e quando a coisa está ruim, vamos para o débito. Isso já foi amplamente divulgado.

Mas como começou? Foi o seguinte. Na negociação das montadoras de São Paulo e do ABC, em abril de 95, nós negociamos uma redução de jornada de 44 para 42 horas. Na verdade, passaria para 43 horas em janeiro de 96, e, em outubro, para 42. Para a felicidade e o bem geral da nação, os principais líderes sindicais, e o Paulinho era um deles, compreenderam que o mundo mudou, e que aquela coisa de só somar conquistas acaba não sendo o melhor para os trabalhadores. Então, neste sistema de troca, de negociação, reduzimos a jornada de 44 para 42 horas, mas estabelecemos o sistema da flexibilização.

Naquela negociação ficou acertado que cada empresa faria o seu ajuste, conforme as suas peculiaridades. E a Volkswagen foi a primeira montadora, a primeira empresa, a ter um modelo. O modelo já sofreu algumas alterações.

Tenho que contar uma novidade para vocês. Nós implantamos isso em janeiro de 96. Uma concorrente, acertando uma negociação dentro do processo de barganha, decidiu antecipar essa redução também para janeiro de 96, o que fez com que as outras montadoras da região de São Paulo e do ABC tivessem que fazer o mesmo. Então, em janeiro de 96 nós não só acabamos indo para as 42 horas, como também já naquela época implantamos o banco de horas.

Eu trouxe aqui uma variação do sistema. Ele foi ligeiramente ajustado. O limite mínimo é de 36 horas, a jornada de 42 e o limite máximo de 44 horas. O pessoal mensalista manteve a sua jornada padrão de 40 horas semanais, mas também acabou sendo incluído dentro desse sistema. Hoje os mensalistas também trabalham sob esse sistema.

A coisa funciona assim. Quando o cidadão trabalha menos do que as 42 horas, cria um débito no banco de horas dele. Então, ele fica devendo. Quando ele trabalha de 42 a 44 horas, ganha crédito. Ele não ganha nada de dinheiro, ganha crédito no banco de horas. Quando é o caso de trabalhar mais de 42, nós tivemos que fazer uma negociação, e um pouco mais à frente vocês vão entender porquê. Então, quando o cidadão trabalha de 42 até 44 ele ganha apenas crédito. Agora, quando ele trabalha mais de 44, pagamos a hora extra integralmente, no sistema tradicional, até o limite de 40 horas. O que passar de 40 horas, nós fazemos um sistema misto, ou seja, só pagamos para ele o adicional. As horas básicas se tornam créditos no banco de horas.

Não sei se deu para entender. Menos de 42 horas, débito. De 42 a 44, crédito. Acima de 44 horas, nós pagamos as horas extras de forma tradicional, mas só até o limite de 40 horas por mês. O que passar disso, ele recebe o adicional, mas a hora base vai para o banco.

Imaginemos que ele faça adicional de 50%, mais 8 horas além disso. O que vai acontecer? Quatro horas corresponderiam ao adicional de 50%, que ele recebe como adicional, põe no bolso em dinheiro. As 8 horas vão como crédito para o banco de horas.

Mas como se administra isso? Primeiramente, se a produção está aquecida, através de folgas adicionais ao período de férias. Isso tem sido uma coisa interessante na medida em que, como a legislação hoje diz que o cidadão pode vender aquele 1/3 de férias, dos 30 dias a que tem direito ele vende 10 e fica com 20. Ele faz isso, e em vez de ficar 20 dias em casa, acaba ficando 24, 25 26 dias, porque tem alguns créditos que adiciona ao período de férias, e que são consumidos em folgas coletivas de final do ano, compensação de carnaval, compensações programadas de dias pontes.

Folgas individuais negociadas com a supervisão dos empregados. Esse é um ponto muito interessante, porque é aquele negócio: todo mundo tem problemas pessoais, todo mundo precisa faltar. Ainda existe muito cara de pau na nossa atividade, mas agora, se o cidadão precisar faltar e tem um crédito, ele vai ao chefe e diz: "Tenho o crédito de um dia e estou com uns problemas, como vamos fazer? Estou pensando em não vir na quarta-feira." Então, além de diminuir o absenteísmo, tem também o efeito colateral de fazer essa aproximação tão necessária entre chefe e subordinado.

O que o cidadão não conseguiu resolver no ano é transferido para o próximo período, desde que dentro de uma data limite. Ou seja, você fecha o ano, e se o cidadão ainda tiver um crédito, até as suas próximas férias ele terá que zerar. Se ele não zerar, quando sair de férias, esses créditos são somados a todos que ele tem.

Os saldos devedores são transferidos para o próximo exercício, e são descontados na demissão, quando esta é por iniciativa do empregado. Apesar de poucas pessoas atualmente pedirem demissão na indústria automobilística, é isso que estabelece o acordo. Seu período de fechamento é anual, ocorre em 31 de janeiro, exatamente para pegar esse final de ano, em que você tem as festas, portanto uma boa oportunidade para as pessoas descansarem.

Nós costumamos dizer que com esse sistema a empresa pode respirar, não fica sufocada, porque hoje com a globalização tão necessária (e todo mundo já entendeu isso) o que vale são os resultados. E para ter resultados, vamos ter a competitividade; para ter competitividade, temos que ter custos razoáveis.

Esse sistema traz a possibilidade de a empresa administrar custos e incentiva a melhoria da qualidade de vida, porque o pessoal hoje, de alguma maneira, faz mais horas extras, mas, depois, vai descansar parte daquilo que fez. Então, isso contribui para que o cidadão acabe podendo ficar um pouco mais com a família, para que tenha um final de semana mais prolongado, etc.

Também reduz o absenteísmo porque, se o cidadão tem crédito, não existe mais aquela razão dele ficar faltando.

Cria empregos e, mais do que isso, mantém empregos, porque é óbvio: se a empresa tem problemas, ela reduz a jornada e consegue evitar dispensas. Aqui eu preciso fazer um parêntese. Com essa negociação, nós acabamos ampliando a questão do banco de horas e criamos um banco de dias. Eu diria que enquanto o banco de horas administra a situação individual de cada empregado, conforme a sua área de trabalho, o banco de dias administra a situação coletiva. Então, toda vez que por uma questão de mercado nós precisarmos parar a produção por um dia (e o nosso acordo estabelece isso), durante esse dia inteiro todos os funcionários envolvidos naquela área têm um dia no banco de dias. Ou seja, ele recebe aquele dia e vai trabalhar isso lá na frente.

Um bom exemplo disso tem a ver com as mudanças recentes no comportamento do mercado. O que o mercado quer comprar hoje? Carros de 4 portas. Eu lembro que quando trabalhei na Ford, há uns 15 anos, um executivo comprou um Del Rey (na época era um carro importante), e todos nós brincamos com ele porque o carro tinha 4 portas: "Você vai ser táxi?" Era carro de táxi. Hoje, diferentemente, o mercado só quer comprar carros de 4 portas. Então, por causa disso, nós chamamos o sindicato e propomos o seguinte: "Olha, vamos ter que parar a produção do Gol 2 portas três dias, este mês. Mas esses dias não entram no banco de horas; entram no banco de dias. Os empregados recebem os dias normalmente, e vão repô-los no futuro."

Este sistema também ajuda a identificar problemas administrativos, e é curioso, porque você começa a perceber que há determinados empregados com um acúmulo muito grande de crédito, e você tem que descobrir porque isso acontece. Quando fomos investigar, percebemos que acontece por uma dessas três razões.

Falta de treinamento é a primeira. É o caso do sujeito que sempre tem que estar presente porque aquela determinada coisa só ele sabe fazer. Outro motivo é o apadrinhamento. O empregado precisa fazer hora extra, quer ganhar mais dinheiro, e, aí, vem o chefe e sempre o escala. Obviamente este cidadão terá muitos créditos. E uma terceira razão é a do sujeito que não colabora e está sempre dizendo que precisa fazer hora extra e acaba não entrando no

sistema de rodízio, onde o empregado passa o sábado e domingo nos pátios mexendo, completando a produção. Então, ele também tem essa ajuda.

Como a transparência é a essência de tudo, o sistema provoca uma fantástica redução de custos. Obviamente, tem que haver o apoio dos sindicatos, caso contrário o sistema não sobrevive.

Então é tudo um mar de rosas? Infelizmente, não. Nós temos dificuldades operacionais. Como o pessoal parou de receber a hora extra da forma tradicional, vem o empregado e fala: “Não vou ganhar, então não venho.” Naturalmente, cada fábrica tem as suas peculiaridades, mas se você pega uma linha de montagem de carros e 10 dos 20 pintores falam que não vêm, a sua produção está comprometida. Então é uma dificuldade, e a gente tem tido que trabalhar com ela, com comunicação, com convencimento, com esse tipo de coisa.

O sistema requer um maior controle administrativo? Sim. Hoje os nossos empregados recebem dois *hollerits* (contracheques). O *hollerit* tradicional que todos nós empregados recebemos, e mais o *hollerit* do banco de horas, para ele saber como estava, quanto saiu, quanto cresceu. Então, também tem esse aspecto.

Tem um fenômeno engraçado. As cúpulas da empresa, do sindicato e da comissão de fábrica são favoráveis ao acordo por razões bem diferentes (falando bem claro). As empresas, porque isso provoca uma redução de custos, e as cúpulas dos sindicatos e das comissões de fábrica, porque isso permite uma melhor condição de vida, inibe horas extras, mantém emprego. Agora, no lado de baixo das empresas, os chefes, e, fundamentalmente, o pessoal da produção, não gostam disso, porque eles sempre tiveram como trunfo a hora extra para poder esconder todo tipo de ineficiência. Quer dizer, se ele não produziu durante a semana, sábado escala hora extra e faz hora extra. Como agora existe muita dificuldade para isso, porque é muito mais controlado, cada um teve que mostrar mais a sua verdade. E aí vem o pessoal da produção e diz: “Isso não é bom.”

Então, toda vez que tem algum problema na linha, o que a turma fala? Embora tenham se passado três anos e isso já foi minimizado, eles falam: “Com o sistema de banco de horas, eu chamo o pessoal, mas eles não vêm. Por isso, não consigo fazer a produção, por isso não faço com qualidade.” Também tem esse outro lado.

E pelo lado de muitos maninhos, tem gente que também não gosta muito disso, porque foi educado e levou a vida fazendo hora extra e recebendo dinheiro. Então, eu ouvi muita gente dizendo: “Mas isso é uma bomba, porque o cara já teve que vender o carro da mulher, o carro do filho e o apartamento na praia.” Aí eu me perguntava: “Como é que o peão da fábrica podia ter o carro dele, da mulher, do filho e apartamento na praia?” Alguma coisa está um pouco estranha. Mas não. São pessoas que criaram esses sistemas, e todos nós que conhecemos fábrica, que pisamos na graxa, sabemos que é aquela questão da indústria da hora extra.

Para terminar, eu resumiria dizendo que, se no passado era com remuneração, hoje é com descanso. O processo de comunicação foi necessário e tem sido muito intenso para conscientizar essa mudança cultural, que tem trazido uma flexibilização maior. Do lado dos trabalhadores dá mais descanso e melhora a qualidade de vida. Do lado da empresa, melhora a qualidade e a produtividade e, certamente, os custos.

Esse é um resumo da nossa experiência. Durante o debate poderemos falar mais. Obrigado

Arthur João Donato (moderador)

– Quero agradecer ao Fernando Tadeu Perez por essa exposição, e pelas informações. Passarei a palavra ao Dr. **Carlos Aldao** para que ele faça a sua exposição.

Carlos Aldao, vice-presidente da World Federation of Personnel Management Associations – especialista convidado pela OIT

– Bom-dia a todos. Agradeço à CNI o convite, e especialmente à OIT, por ter me convidado para estar aqui com os senhores. Vou falar devagar, para que entendam o meu espanhol, e tentar me colocar numa posição intermediária às duas exposições anteriores. A sindical, do tipo macro, e a empresarial, com uma análise de caso concreto de empresa. Vou tentar entrar dentro do que é um sistema de relacionamentos trabalhistas e do que é uma das causas que estão gerando estas reflexões sobre a jornada de trabalho.

E a causa que está gerando estas reflexões sobre a jornada de trabalho é o problema do emprego, que não é um problema específico do Brasil, nem da Argentina. Existe um livro de um professor norte-americano, Jeremy Riffkin, publicado no ano passado, que adverte que, no ano 2015, 30% dos postos de trabalho atuais dos Estados Unidos vão desaparecer. Ou seja, este problema envolvendo o emprego é observado em todos os países.

Vou seguir com a minha exposição, mas vou falar especificamente da Argentina, onde existe uma relação aproximada de 1 para 4, ou de 1 para 5 em relação ao Brasil. A Argentina é um país com 35, 36 milhões de habitantes, dos quais 1/3, ou seja, 12 milhões de pessoas, constituem a população economicamente ativa. Por isso não vou falar de valores absolutos, em níveis gerais, porque poderá dar aos senhores uma impressão muito diferente da realidade. Vou falar quase sempre de percentuais, para que possamos ter uma idéia de linhas de tendências.

Na Argentina, o problema do emprego é semelhante ao que vi em outros países da América Latina. Temos uma alta taxa de desocupação, muito mais elevada do que outros países da América Latina, temos um problema com a população ativa. Então, vamos ver a evolução dos índices de atividade, emprego e desocupação. Também vou falar sobre emprego subterrâneo, ou seja, o emprego informal, que, como poderão ver, é muito elevado na Argentina. E depois vou falar um pouco também sobre o problema trabalhista na Argentina, em dólares, para que os senhores tenham uma idéia macro do que é este sistema de relações trabalhistas.

Eu queria falar das causas de geração de desemprego, algumas das quais são comuns para todos os países, outras, porém, são específicas da Argentina. Vejamos:

- De um lado, maior quantidade de pessoas no mercado de trabalho. Um número crescente de mulheres está sendo incorporado ao mercado. Nos últimos 10 anos, a participação feminina no mercado de trabalho aumentou cerca de 6% (obviamente são pessoas mais jovens).
- Alterou-se a idade da aposentadoria. No caso das mulheres passou de 55 para 60 anos, no caso dos homens de 60 para 65 anos. Isso implica que tanto os homens quanto as mulheres vão ficar mais cinco anos no mercado de trabalho.
- Houve a incorporação de tecnologias novas, com o aumento da produtividade e da eficiência.

- Houve uma racionalização da administração pública. O estado foi enxugado, dispensando mão-de-obra.
- Todas as empresas do estado foram privatizadas. Houve uma empresa férrea que, há dois anos, tinha 6.000 trabalhadores, e que agora funciona com 800 e produz mais toneladas por quilômetro/útil.
- Houve fusões de empresas privadas.
- Tem sido exigido dos trabalhadores um maior grau de capacitação e habilitação, que muitos não possuem. Às vezes existe uma demanda insatisfeita; ocorre uma procura de pessoal no mercado, mas o pessoal não tem o perfil adequado que está sendo buscado.
- A abertura da economia produz a diminuição de atividades não eficientes. Já escutei um representante sindical falar sobre a globalização da economia e a implicação das importações de outros tipos de produtos eletrodomésticos. Isso também ocorre em outros países.
- Houve o crescimento do trabalho informal.
- Houve o incremento dos fluxos migratórios de países fronteiriços, como Paraguai, Bolívia, Peru e Uruguai. Muita mão-de-obra informal evadiu-se desses países para a Argentina. Em um dado momento entravam mil pessoas por dia. É bom frisar que se trata de mil pessoas por dia para uma população economicamente ativa de 12 milhões de trabalhadores, que se instalavam na Argentina, na região da fronteira.
- E, por fim, há um certo custo e uma rigidez do sistema trabalhista.

Taxas de desemprego. Começamos em maio de 1991, com 7% de desemprego, e chegamos ao ápice em maio de 1995, com 18,4%. Isto quer dizer que, de cada cinco trabalhadores, um estava desempregado. Agora baixou para cerca de 14%. Eu não tenho tempo, mas até poderíamos fazer uma relação com a curva de segurança e criminalidade e poderíamos chegar a uma série de conclusões muito interessantes.

Será que isso significou uma diminuição da oferta de empregos na Argentina? Não. Na verdade houve um crescimento da oferta de emprego. Em 1991 havia 12,3 milhões de trabalhadores empregados, e havia 800 mil desempregados, com uma população economicamente ativa de 13 milhões. Em 1997, havia 13,5 milhões de trabalhadores empregados. Isto significa que aumentaram os postos de trabalho. Mas isso não foi suficiente, porque a população economicamente ativa passou de 13 milhões para 15,5 milhões, ou seja, a população economicamente ativa cresceu mais rápido do que os postos de trabalho.

Como cresceu o emprego informal ou “emprego subterrâneo”? Em maio de 1989, ele era da ordem de 29%, e cresceu sete pontos até outubro de 1997. Esta informação é oficial, do governo. Isto quer dizer que, de alguma forma, o emprego informal, não registrado, está aumentando cada vez mais, e é lógico, deve-se ao desemprego. É por isso que temos uma economia informal, como a que existe (com alguma diferença de terminologia) no Peru.

Média geral do custo do trabalho na Argentina, em dólares. Em julho de 1995, o custo do trabalho chegou a uma média de US\$ 875 por pessoa ocupada. Depois baixou, ficando nivelado em US\$ 875. Esta baixa é decorrente da implementação de reduções do que nós chamamos “encargos sociais”, ou seja a parte que o empregador tem que pagar ao governo para o sistema de saúde, ou para o sistema de aposentadorias. Assim pode-se ter uma idéia macro da situação do emprego no país.

Agora vamos fazer uma reflexão sobre o sistema de negociação coletiva. Para que os senhores tenham uma idéia, ocorreu uma evolução de 22 anos, de 1975 a 1997 (os últimos sobre os quais vou falar não podem ser incluídos, porque são de 30 de março de 1998). Em 1975, dos 12 milhões de trabalhadores que formavam a população economicamente ativa, 7 milhões estavam comprometidos com contratos coletivos de trabalho, ou seja, na Argentina, a ampliação da ferramenta da negociação coletiva foi muito grande, porque englobou um grande segmento da população economicamente ativa.

De 1975 a 1988, estes acordos não foram renovados. Conseqüentemente, em 1988 estava sendo aplicado à indústria metalúrgica o mesmo acordo que tinha sido pactuado em 1975. E havia um outro agravante. O acordo de 1975 repetia textos de acordos de 1940. Além disso, esses acordos também não foram renovados a partir de 1988. Isso significa que, atualmente, os acordos da indústria metalúrgica, que engloba 800 mil trabalhadores, têm o texto dos anos 40 e 50. Estes mesmos acordos são aplicados a inúmeros outros ramos de atividade, da indústria automotiva, a fabricantes de maquinaria agrícola, a trabalhadores de oficinas mecânicas que consertam e pintam carros.

Estamos falando disso, porque, depois de incluir o sistema de trabalho e a jornada flexível, veremos qual é a tendência atual.

Em 1989 e 1990, fiz uma palestra em São Paulo. Tive que explicar por que a Argentina tinha uma inflação de 220% ao ano. Porque chegou determinado momento que tivemos que pagar salários de forma semanal, porque em sete dias a inflação devorava 1/3 do salário do trabalhador. Esta situação fez com que, no início da década de 90, fosse colocado em marcha o que foi denominado plano de conversão de 1 peso, 1 dólar, o que está sendo mantido até hoje. Neste momento o governo determinou que qualquer acordo salarial, qualquer acordo de incremento salarial teria que estar fundamentado em um aumento de produtividade. Então, como bons latino-americanos, acreditávamos que iríamos inventar uma saída. Mas, não inventamos nada. Dizíamos que havia aumento de produtividade, quando realmente não sabíamos.

Mas algumas coisas foram feitas. Dentre elas as férias, que estão relacionadas ao tema de jornada de trabalho. As férias sempre eram dadas no período do verão, mas, dependendo das indústrias, não tanto pela sazonalidade da demanda, mas sim pelos custos. Vou dar um exemplo. Se em vez de dar férias no verão, desse no inverno, os custos da empresa baixavam. Imaginem uma indústria sementeira, que funciona com ar, torno, consumindo muito gás e muita energia elétrica. No inverno, a disponibilidade de gás e de energia elétrica é menor, porque a população consome mais, e portanto as tarifas são mais elevadas. Então convém que os tornos não funcionem no inverno, mas, sim, no verão. Mas se não funcionarem no inverno e tivermos que dar férias ao pessoal no verão, teremos que pagar horas extras, o que aumenta o custo da mão-de-obra. Conseqüentemente, dar férias no inverno implicava uma diminuição no custo da mão-de-obra, o que implicou aumento de 10% nos salários.

Eu gostaria de falar um pouco sobre a evolução dos acordos coletivos de trabalho. Eles estão vinculados ao tema da jornada, mas vamos observar um pouco a jornada no mundo, para que tenhamos uma idéia geral. A Argentina tem uma jornada de 2.356 horas anuais, e a Itália de 1.710 horas anuais. Eu gosto mais de falar em jornada anual do que em jornada semanal, porque isto me permite ter uma visão mais macro. Além disso, em períodos maiores pode haver uma flexibilidade maior. Nos Estados Unidos, a jornada é de 1904 horas/anuais.

Agora, se pegarmos o conjunto dos países, 43% da população economicamente ativa têm uma jornada de mais de 46 horas, e apenas 9% uma jornada de 20 a 29 horas. Isto é bom ver, para que conheçamos os dois extremos.

Mas eu disse que queria falar um pouco sobre a evolução dos acordos coletivos. Em 1975 foram discutidos, na Argentina, 624 acordos coletivos de trabalho. Para que os senhores tenham idéia, há um único acordo coletivo de trabalho, que engloba 1,2 milhão de trabalhadores, de um total de 7 milhões, o que é um percentual muito elevado. Desses 624 acordos coletivos de trabalho que foram negociados em 1975, 329 eram acordos coletivos de atividade, que englobavam a totalidade de uma atividade industrial, por exemplo: metalurgia, empregados de comércio (que é esse acordo que eu citei de 1 milhão e tantos trabalhadores). Apenas 58 acordos coletivos eram de ramos, 156 eram exclusivos de empresas, e 11 eram de estabelecimentos, ou seja, se aplicavam a uma fábrica ou usina em especial.

Desses 624 acordos coletivos, existem até hoje 376 (que representam 60%) distribuídos por todas as categorias, que não foram renovados, ou seja, que continuam a vigir da forma como foram desenhados em 1975, 325% que foram renovados uma única vez, e apenas 7% foram renegociados em mais de uma oportunidade, ou seja, em duas ou três vezes. Se olharmos a quantidade de renegociações dos acordos coletivos de trabalho, considerando a quantidade dos acordos, e não o número dos trabalhadores beneficiados por esses acordos coletivos, a renovação foi relativamente baixa.

Mas, em vez de medir assim, vamos medir por quantidade de trabalhadores. Dos 7 milhões de trabalhadores que eram beneficiados pelos acordos coletivos, 6,253 milhões eram de acordo coletivo de atividade, e os de empresas eram cento e poucos convênios que englobavam apenas 377 mil trabalhadores. E se, em vez de aferir a renovação por quantidade de acordos, aferirmos por quantidade de trabalhadores, a renovação está em cerca de 40% a 45%. Ou seja, mesmo se medirmos por quantidade de trabalhadores, a renovação também não foi alta.

Neste contexto, e tomando a renovação apenas dos anos 1996 e 1997, quantos acordos coletivos trataram do tema jornada de trabalho? Hoje escutamos o ministro do Trabalho do Brasil falar que o tema da jornada é um tema muito importante no âmbito da negociação coletiva. Em 1996 foram negociados apenas 31 acordos coletivos, que englobavam 130 mil trabalhadores. Em 1997 foram negociados 35 acordos coletivos, que englobavam 52 mil trabalhadores.

Destes 31 acordos coletivos negociados em 1996, 16 tratam do tema de duração da jornada diária em termos de horas, ou seja, 50%. O que eles determinam? Determinam que a jornada diária tenha uma média de 8 mais 6 horas. Isso poderia ser examinado. Poderíamos dizer que os acordos de atividade estabelecem 9 mais 5 horas, os de ramos 7 mais 8, e os de empresas 8 mais 4, em média. Isso dá uma média total de 8 mais 6.

O que ocorreu em 1997? Foram negociados 35 acordos coletivos que também deram uma média de 8 mais 6 horas. Isso significa que, se compararmos 1997 com 1996, não houve redução da jornada diária de trabalho.

Mas, se, ao invés de aferirmos por convênios coletivos, aferirmos por beneficiados, poderá ter havido redução de jornada em algum acordo com muitos beneficiários. Naqueles com poucos beneficiários é provável que nada tenha sido reduzido.

Muitos acordos, em vez de seguir a orientação legal de horas, são assinados em forma semanal. Vamos rever tudo novamente: 31 acordos foram negociados em 1996, 35 em 1997, com a mesma quantidade de beneficiários, para que possamos compará-los. Foi informado que nos acordos negociados em 1993, a média da jornada semanal era de 43 horas, mas nos acordos negociados em 1997, a média era de 44 por 9 horas. Isso quer dizer que, medindo em quantidade de convênios, a jornada semanal aumentou. Eu não estou dando minha opinião, estou apenas descrevendo a realidade.

Se observarmos em termos de quantidade de beneficiários, a jornada passou de 41,1 para 45,4. O que significa que também não houve redução, muito pelo contrário.

Mas, se em vez de aferir a jornada de forma diária ou semanal, a medirmos de forma anual, qual será a tendência apresentada pelos acordos coletivos? Se analisarmos a variável de quantidade de acordos, veremos que de 2.106 horas por ano passou-se para 2.115 horas por ano. Também aumentou. E se observarmos os beneficiários, a cifra é a mesma; também aumentou. Isto significa que, do estudo realizado, que é um estudo de todo o universo, de todos os acordos coletivos do país que são registrados no Ministério do Trabalho, pode-se dizer que os números demonstram que a jornada teve um pequeno incremento percentual.

Agora vamos passar ao tema do que ocorre com o aspecto do banco de horas. Para fazer esta análise, pegamos todos os acordos coletivos do país, registrados no Ministério do Trabalho, e classificamos os conteúdos dos mesmos, encontrando 27 tipos de conteúdos distintos de formas de recrutamento, passando por resolução de conflitos, passando por remuneração, passando por jornada e descanso. Se pegarmos um deles (por exemplo, o tempo de trabalho) e o subdividirmos, vamos encontrar jornada de trabalho, e dentro de jornada de trabalho, há mais 17 itens, sendo que um deles trata das horas extras. É no item horas extras que aparece o tema banco de horas.

Na verdade, na Argentina, a pioneira do banco de horas foi a indústria automotiva, mais propriamente a General Motors. Depois a General Motors foi seguida por outras empresas que tiveram uma característica especial. Estas empresas negociaram o acordo coletivo antes de se instalarem no país, ou seja, a Toyota vinha à Argentina, se assentava com o sindicato correspondente, que se chama SMATA, negociava o acordo coletivo e, tomando por base este acordo coletivo, instalava sua fábrica. Isso gerou um comentário de doutrina, que os designava por acordos coletivos virtuais, porque eram acordos negociados com os sindicatos, mas que não se aplicavam a nenhum trabalhador. Isto foi feito por General Motors, Toyota e Fiat. Depois a Fiat desfez o acordo e não instalou a fábrica que ia instalar.

Os acordos coletivos da General Motors, Fiat e Chrysler com o SMATA (Sindicato de Mecânicos e Afins do Transporte Automotivo) englobavam 27 itens (como já mencionei), tais como área geográfica, partes contratantes, quantidade de beneficiários, atividade, pessoal envolvido, etc.

E o que foi estabelecido pela General Motors, Fiat e Chrysler? A General Motors estabeleceu que a média da jornada de trabalho seria de 2.128 horas por ano, determinando um limite anual. As horas extras são computadas quando o limite é superado. As reduções eventuais podem ser compensadas com jornadas maiores, desde que sejam respeitadas as normas relativas à duração do trabalho. É um exemplo similar ao que foi descrito pelo nosso colega da Volkswagen (Fernando Tadeu Perez). Por sua vez, a Fiat não utilizou um ciclo anual, e sim um ciclo semanal de 44 horas. E a Chrysler usou um ciclo anual de 2.080 horas.

Com isso, chego à minha primeira conclusão, que é a seguinte: o tema do banco de trabalho, do banco de horas, não foi difundido. Mas, em um contexto no qual os acordos coletivos, em geral, não sofreram uma renovação forte, estes mecanismos começaram a surgir.

A segunda conclusão é que estes mecanismos foram introduzidos pelos acordos coletivos da indústria automotiva, e depois expandiram-se para outros setores. Agora, este sistema não é válido em outros tipos de empresas, as de serviço, por exemplo, porque elas não trabalham 24 horas por dia, e, portanto, é muito mais difícil aplicá-lo. Mas já começou a aparecer. Eu diria que este sistema de banco de horas de trabalho está em crescimento. Vemos uma luz no final do túnel, e ela ilumina cada vez mais.

Mas eu quero apresentar a minha conclusão pessoal. Desde 1973 ou 1975, venho colecionando acordos coletivos de trabalho, e por isso tenho muitas informações. Existe uma tendência em se incorporar novos mecanismos, dentre eles está o banco de trabalho, mas esta tendência não é forte.

O outro comentário que eu quero fazer é que, para mim, não existem verdades absolutas. Nós, seres humanos, tendemos a dizer: "Isto é o que é certo", e queremos que todos aceitem isso. É aí que nos equivocamos. Por quê? Porque não existem verdades absolutas. Existem tendências relativas. E a tendência relativa é de flexibilizar estes tipos de mecanismos para gerar processos que aumentem a produtividade. Não estou seguro, mas o tempo dirá se estes mecanismos vão aumentar os empregos. Eu não tive tempo para averiguar, fazendo uma curva de atividades e considerando os bens produzidos ou os serviços gerados, versus a mão-de-obra ocupada, o que acontecia antes dos bancos de horas, e o que passou a ocorrer depois deles. Provavelmente as empresas tiveram um grande aumento de produtividade, mas talvez o emprego não tenha aumentado na mesma proporção. Creio que esta não será a solução para aumentar o emprego. Muito obrigado.

Arthur João Donato (moderador)

– Muito agradecido ao professor Carlos Aldao. Agora vamos passar aos debates. Já temos aqui algumas perguntas, e eu vou dar prioridade ao Paulinho, que tem um compromisso assumido.

Paulinho, você não acha que jornada de trabalho, contrato temporário, programa de participação nos resultados têm ligações íntimas, e, por isso, deveriam compor um novo modelo de negociação que substituirá a ultrapassada convenção coletiva? A pergunta é de José Eduardo de Lima, da GEO Consultores Associados.

Paulo Pereira da Silva, vice-presidente da Força Sindical

– Você tem toda a razão, José Eduardo, porque a nossa CLT é isso. Acho, e todo mundo está defendendo isso hoje, que não é preciso acabar com a CLT. Mas apenas fazer uma alteração no Artigo oitavo, permitindo que as partes negociem, e com isso poderíamos fazer acordos. Vão existir dificuldades aqui ou ali, mas o importante é que as partes negociem. Acho que se fizermos essa alteração, com certeza vamos negociar. E tudo isso que você colocou seria expandido para o resto do país, até que, um dia, a gente não precisasse mais da CLT.

Eu vou responder bastante rápido porque tenho uma audiência, aliás tenho várias. Eu marquei com todos aqueles 10 juízes do STF.

Arthur João Donato (moderador)

– Segunda pergunta para o Paulinho. As tímidas modificações da CLT não resolvem a dramática situação do desemprego. No seu entender, quais os pontos que merecem urgentes medidas para minimizar o atual quadro? A pergunta é de Odacir Conte.

Paulo Pereira da Silva

– Pelo que eu sei, a questão da redução da jornada de trabalho não é o problema de vocês, porque lá no Sul está havendo aumento do emprego, não é isso? Você me disse que o número de empregos até cresceu, surgindo 1.800 novos postos de trabalho em relação ao ano passado. É por isso que eu estou insistindo que a redução da jornada de trabalho não tem que ser feita através de legislação. Teria que ser uma coisa voluntária, com as pessoas aderindo de acordo com cada empresa.

Mas eu, particularmente, acho que o governo poderia agilizar duas coisas. Uma delas é o Proger (Programa de Geração de Emprego e Renda), que funciona muito bem no Rio Grande do Sul (me parece que até por causa do governador), e também no Nordeste. Em São Paulo, nós cadastramos 15.000 pessoas e só conseguimos emprestar dinheiro para 36 pessoas. Onde eu passo tem gente perguntando: “Cadê o dinheiro do Proger”? O Proger é um grande projeto, mas, infelizmente, não funciona onde mais se precisa dele, que é nos grandes centros, onde tem desemprego.

O Proger teria que ter um fundo de aval nos moldes do que eles estão fazendo com a microempresa que exportar. E também tirar o controle do Banco do Brasil, que não tem condições operacionais, e passar para os bancos estaduais.

Além disso, acho que a situação é tão grave nos grandes centros que nós teríamos que criar frentes de trabalho. Esta, aliás, é uma das propostas que estamos levando ao governo. Me parece que ontem quase a aprovaram, mas acho que tem alguns interesses no meio, e não funcionou. A idéia é pagar um salário mínimo para as pessoas pintarem e limparem as ruas, coisas assim. A gente fala muito em pintar rua, porque em São Paulo acabaram com a cidade. Então, se tivesse frente de trabalho lá, haveria muito emprego e resolveríamos também o problema da cidade.

Uma das medidas que estamos propondo é que os municípios e os Estados, com recursos do governo federal, criassem frentes de trabalho para minimizar o problema do desemprego. Acho que é isso.

Arthur João Donato (moderador)

– Tem uma outra pergunta, feita por Henry de Saint Falbo. Paulinho, já que você citou o exemplo da jornada de 12 por 48 dos Estados Unidos, gostaria de saber a sua opinião sobre as

férias. As férias naquele país são menores. Você concorda com esta redução para aumentar os postos de emprego?

Paulo Pereira da Silva

– Acho que esse é um dos maiores problemas que temos. Esse negócio de direitos, eu sofri na pele no final do ano. Vocês viram que pancadaria foi aquele negócio de redução de salário. Não é mole. Foi preciso ter muito argumento para enfrentar tudo aquilo, e fazer algumas articulações com os meios de comunicação, para não se arrebrantar mais. Mexer com o direito das pessoas é muito difícil.

Quanto às férias de 30 dias, se é muito ou não, nós poderíamos tratar dessa questão na CLT. Ou seja, se a CLT permitisse que negociássemos, nós poderíamos sentar com a empresa e discutir abertamente com os trabalhadores e até trocar isso. O Fernando Perez (Volkswagen) fez isso. Ele pagava 10 dias e deixou de pagar. Então, eu acho que nós poderíamos tratar desses assuntos complexos empresa por empresa. Numa determinada empresa, poderíamos diminuir as férias em troca de uma outra coisa que fosse importante para os trabalhadores. Mas, tratar isso no geral, eu não me arrisco. Não tenho toda essa coragem.

Arthur João Donato (moderador)

– Uma última pergunta para o Paulinho. Concordamos com o fato de que a CLT causa problemas para as negociações trabalhistas. Acreditamos não ser possível modificá-la a curto prazo, dado o comportamento reacionário de alguns segmentos. Não seria mais simples lutarmos, patrões e empregados, juntos, por uma lei especial que privilegie as negociações coletivas sobre as demais leis?

Paulo Pereira da Silva

– Acho que é disso que estamos falando aqui. É você fazer essa alteração. E é possível fazer isso. Se houver vontade política dos empresários, dos sindicatos e das centrais, que acho que tem hoje, é possível fazermos essa alteração, para que possamos negociar. Estou inteiramente de acordo.

Arthur João Donato (moderador)

– Chegou mais uma pergunta aqui para o Paulinho, que parte de Vanderlei Marcelino.

Falastes que a tecnologia e a automação seriam os principais responsáveis pelo desemprego. Como explicar o quase pleno emprego nos Estados Unidos, o berço da automação e da robótica? Será que o nosso entrave não é essa parafernália legislativa? O que achas?

Paulo Pereira da Silva

– Eu não sei como está a economia americana. O que eu sei é que eles têm lá outras coisas que nós não temos aqui. Além disso, têm muito dinheiro. Particularmente, eu acho que impedir

que as pessoas contratem, essa coisa toda da legislação, é uma das causas do desemprego ou, pelo menos, do medo das pessoas de contratar. Agora, se nós tivéssemos mais facilidade de contratar, também não iria resolver o problema do desemprego, porque é muito difícil enfrentar as novas tecnologias, porque é uma coisa muito violenta. Eu conheço bastante o negócio da indústria metalúrgica, e na nossa indústria é muito violenta. Sistemas de produção inteiros foram mudados. Só nas mudanças dos sistemas de produção, perdeu-se emprego, ou seja, não foi preciso nem comprar novas máquinas. Então, acho que, para enfrentar isso, vamos precisar de muito mais do que temos hoje.

Eu não conheço bem os americanos, mas apenas algumas coisas que eles têm lá. Por exemplo, quando eu estive nos Estados Unidos, fui a uma fábrica de alumínio (depois até falei para o Antônio Ermírio), e a gente andava três, quatro quarteirões lá dentro, naqueles carrinhos, para ver um cara trabalhando. E ele não estava trabalhando, mas só olhando uma televisãozinha. Depois eu encontrei dois caras no banheiro, e pensei: “Esses dois já estão matando trabalho”, porque era onde eu tinha encontrado a maior concentração de pessoas até então. Era impressionante. E na volta eu falei para o Antônio Ermírio: “Você tem aquela fábrica de 10.000 pessoas lá em Mairink. No dia que aquilo ali vier para o Brasil, você está frito.”

Agora modernizaram mais. Não deve ter nem mais aquela televisãozinha, mas um cara numa sala olhando a fábrica toda. Eu fico preocupado com isso, porque a cada dia que passa a nossa população cresce, e nós vamos precisar enfrentar isso com muita criatividade. De nossa parte, temos tentado criar algumas coisas.

Agora vou deixar vocês para ir cuidar do contrato por prazo indeterminado, senão aqueles caras, que não conhecem, vão querer tirar.

Arthur João Donato (moderador)

– Obrigado, Paulinho. Agora temos duas perguntas para o nosso expositor, Carlos Aldao. A primeira, do companheiro Osmani Teixeira de Abreu, é a seguinte: os convênios firmados na Argentina, entre os sindicatos, têm alcance nacional, ou são somente em relação às províncias? Podem as empresas firmar convênios contrariando a lei?

Carlos Aldao, vice-presidente da World Federation of Personnel Management Associations

– Eu disse que em 1975 foram assinados 624 acordos coletivos, e que apenas 30 ou 40% dos mesmos foram renovados, tanto em relação à quantidade de acordos quanto à quantidade de beneficiários. Estes 624 acordos coletivos, que cobriam 7 milhões de trabalhadores, eram classificados como acordos coletivos de alcance nacional, regional (para províncias, regiões ou cidades), ou para empresas ou estabelecimentos, de conformidade com o âmbito da aplicação. Dos 624, 216, ou seja 35%, eram de alcance nacional, 241, ou seja, 38%, eram de alcance provincial, e 167 eram de empresas, ou seja, 26%.

Mas, se em vez de medirmos o número de acordos, medirmos o número de trabalhadores, 78%, isto é, 5,5 milhões de trabalhadores, estavam cobertos pelos acordos coletivos de alcance nacional, enquanto apenas 16%, pelos de províncias e 5% pelos de empresas ou estabelecimentos.

Com esta introdução, quero comentar que, no sistema de representação sindical legal argentino, há sindicatos que têm filiação gremial, e, conseqüentemente estão capacitados para discutir e negociar um acordo coletivo. Quando não há filiação gremial, não podem discutir nem negociar nenhum acordo coletivo. O acordo discutido com um sindicato com filiação gremial e homologado no Ministério do Trabalho produz o que os advogados chamam “efeito global”, porque se aplica a todos os trabalhadores da atividade a qual o acordo se refere, mesmo que não tenham sido representados por empregadores ou trabalhadores.

De acordo com esse sistema de estrutura sindical e de estrutura convencional, é necessário continuar negociando com sindicatos de alcance regional e com sindicatos de empresas. O que é feito na prática? Vou dar um exemplo da indústria automotiva (peço desculpas, porque os senhores já o conhecem bem).

Na Argentina, as indústrias automotivas são Ford, Volkswagen, Chrysler, General Motors e Toyota. Também havia Peugeot e Fiat. As primeiras firmam seu acordo coletivo com um sindicato que se chama SMATA, as outras por sua vez não assinam acordos coletivos. Mas existe um acordo coletivo de atividade muito maior, que é o da *Unión Obrera Metalúrgica*, que se aplica tanto à indústria siderúrgica quanto ao fabricante de automóveis Peugeot. Então, eles não têm chance de escapar. Por outro lado, a SMATA faz acordos coletivos com cada uma das empresas em separado.

Agora, vamos fazer outra reflexão. O que é melhor? O acordo coletivo de empresa ou o acordo coletivo por atividade? Em alguns casos convém mais o acordo coletivo de empresa, e em outros casos o acordo coletivo de atividade. Dependerá de cada caso. Em geral, o acordo coletivo de empresa apresenta a vantagem de ser mais facilmente adaptável às necessidades da empresa. Mas tem a desvantagem de ser geralmente mais dispendioso para a empresa do que um acordo coletivo de atividade, onde há muitos pequenos empresários. E quando há muitos pequenos empresários, os níveis de custos têm um meio termo, e não o mais elevado da empresa.

Eu tive a oportunidade de discutir o acordo coletivo de empresa com a John Deere Tractors, fabricante de tratores, o acordo coletivo de atividade com a Revlon Cosméticos, e o acordo coletivo da atividade de cimento. E o resultado é que a conveniência de um ou outro depende do posicionamento de cada empresa.

Assim, a pergunta é: as empresas podem discutir um acordo coletivo, quando existe um acordo de atividade? Na verdade, elas nem discutem um acordo coletivo, discutem um acordo de empresa em cima deste acordo. Agora, se este acordo fixou um benefício, por exemplo de 100, a empresa pode dizer: “Para o meu pessoal vou dar um benefício de 120”, o que fazem em cima do acordo.

Hoje eu já falei para os senhores que o sistema era: a legislação trabalhista, o direito de base, os acordos coletivos e os acordos complementares de empresas. Então, quando falo sobre acordo coletivo de empresa e acordo de atividade, é claro que o de empresa é assinado sobre o da atividade. Mas, como geralmente o acordo coletivo de atividade é mais barato que o de empresas, ele compensa.

Arthur João Donato (moderador)

– E podem ser assinados acordos que contrariem a legislação?

Carlos Aldao

– Contra a lei não, porque a lei é uma base para tudo. Exemplo. Se a lei diz 14 dias de férias, eu não posso assinar 13 dias de férias. Posso assinar 14, 15, 16 ou mais.

Arthur João Donato (moderador)

– Há outras perguntas, que são as seguintes: Quais têm sido os obstáculos, na Argentina, a uma maior flexibilização da jornada? E, até que ponto os sindicatos da SMATA e a *Unión Obrera* têm posições diferentes sobre a jornada?

Carlos Aldao

– A *Unión Obrera* fez um acordo que se aplica a 800 mil trabalhadores e a diversos tipos de indústrias. Portanto, tudo o que tem relação com a metalurgia, desde empresas como a General Electric até grandes fundidoras de aço e fabricantes de automóveis. É um convênio tipo macro, que tem uma cobertura muito vasta dentro desta gama de atividades distintas, de ramos diferentes, que tenta pactuar normas que sejam genéricas e que não se apliquem a todas as atividades. Não é possível entrar no detalhe de uma flexibilização de banco de horas, onde há empresas de processo contínuo, como as fundidoras de aço, empresas automotivas como a Peugeot, ou onde há oficinas de reparo de automóveis batidos. Por outro lado, como assina acordos de empresas, com cada uma delas, a SMATA pode entrar neste nível de detalhamento.

Creio que havia outra pergunta.

Arthur João Donato (moderador)

– Há mais uma pergunta, e ela é a seguinte: Pelo que tenho conhecimento, a legislação trabalhista argentina determina a jornada semanal de trabalho de 48 horas e diária de 8 horas. Essa norma não dificulta a flexibilização da jornada de trabalho? Também não torna ilegal a convenção coletiva que fixa carga anual de trabalho?

Carlos Aldao

– Em primeiro lugar, a norma é muito antiga, pois é da década de 20. Depois, a lei já diz que são 48 horas semanais ou 8 horas diárias para que possam ser aumentadas para até 9 horas diárias e o trabalho no sábado termine antes das 13 horas. Então, o que fazem os acordos coletivos? Negociam 8 horas, mas negociam uma ampliação da jornada para 9. É essa flexibilidade que permite aumentar as horas acima das 8 por 5 dias de 40 e até 45 semanas. Porque não se sai das 48 semanas, é a razão de ser.

Peguemos o caso de uma empresa que trabalha 8 horas diárias de segunda a sexta-feira, e durante 4 meses do ano aumenta a jornada para 9 horas. No quinto dia, ela trabalha apenas meia jornada, 4 horas, e o trabalhador vai para casa ao meio-dia. Então, este é o limite até aonde pode chegar a flexibilidade, porque a lei diz 8 horas, mas podendo chegar a 9. Então, desde que o total anual não saia das 48 horas semanais, tudo está de conformidade com a lei.

– *Muchas gracias*. Agora vamos passar a palavra ao Fernando Tadeu, que vai responder as perguntas que já estão em seu poder.

Fernando Tadeu Perez, diretor de Recursos Humanos da Volkswagen

– Marcelo me pergunta se existem dados comparativos entre o volume de horas extras antes e depois da implantação do banco de horas.

As horas extras diminuíram, mas há uma série de fatores para isso. Outro dia nós tentamos fazer um estudo mais aprofundado, e a conclusão a que chegamos foi que o sistema inibe as horas extras. Como não paga tudo, o trabalhador não quer fazer, e o pessoal que administra a produção teve que ser um pouco mais cuidadoso, ou seja, fazer a produção sem o uso tão rotineiro em relação às horas extras.

Walter Papi pergunta o seguinte: Quando um empregado utiliza uma folga negociada, as horas extras resultantes do preenchimento dessa ausência vão para o banco de horas?

Geralmente, quando um cidadão negocia a folga, ele já tem crédito suficiente para pagar essa folga. Mas, imaginando que ele não tenha, essa parte vira débito. Eu não entendi direito, Walter.

Walter Papi

– Quando ele sai de folga, alguém vai substituí-lo. A quem é paga a hora extra? A esse que supriu a ausência do companheiro de trabalho?

Fernando Tadeu Perez

– Não. Você remaneja o pessoal de tal sorte que aquela ausência acaba sendo suprida sem que haja a necessidade de um trabalhador adicional, ou de horas extras naquele setor. É uma forma de você ganhar produtividade. O banco de horas é para isso, é uma forma de melhorar resultado, indubitavelmente.

A Karen Cristina me pergunta o seguinte: Em virtude da alteração do Artigo 59 da CLT, a Volkswagen pretende fazer uma adequação no banco de horas da empresa para 120 dias. Na prática, não é um período muito curto para serem efetuadas as compensações?

Claro que sim, Karen. Você me dá uma chance de falar um pouco sobre essa questão de ir contra a lei. É obvio que a Volkswagen não tentou fazer nenhum acordo e não fez nenhum acordo contra a lei. Para pegar o exemplo que falávamos aqui, e que o professor Carlos (Carlos Aldao) falou da Argentina, se a CLT estabelece, por exemplo, que as férias são de 30 dias, nunca vamos pensar em fazer um acordo reduzindo isso. O que a lei estabelece como mínimo, nós respeitamos. O que eu penso é que nós inovamos, dando uma certa contribuição para essa modernização.

Num texto escrito há quatro décadas, tudo aquilo que era meio dúbio, todos aqueles pontos não claramente contemplados, nós disciplinamos através de um acordo coletivo de tal maneira que fosse interessante para as partes. E a Justiça do Trabalho tem entendido dessa maneira, desde que você tenha o acordo entre as partes e não esteja acordando alguma coisa que seja definitivamente contrária à lei.

Arthur João Donato (moderador)

– Eu gostaria de levar adiante esse debate, mas certamente nós já ultrapassamos o nosso tempo. Então, eu gostaria, mais uma vez, de agradecer a participação que eles tiveram nessa nossa reunião. Muito obrigado a todos. Está encerrado o painel.

PAINEL REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO – EXPERIÊNCIAS, TENDÊNCIAS E PERSPECTIVAS

Pedro Eduardo de Carvalho Fortes, *secretário executivo da Abravest, Sindinvest e Sindiroupas (moderador)*

– Como expositores deste painel teremos o advogado e administrador de empresas Antônio Cursino de Alcântara, da General Motors, o economista e técnico do Dieese Marcelo Terrazas, e o secretário do Trabalho da Prefeitura do Rio de Janeiro, Dr. André Urani.

Cada apresentador terá 20 minutos, e depois passaremos às perguntas escritas que vocês formularão. Para começar, o **Antônio Cursino de Alcântara**, da General Motors.

Antônio Cursino de Alcântara, gerente da Assessoria Trabalhista e de Relações Sindicais da GM do Brasil

– Em primeiro lugar, eu quero agradecer a oportunidade que a CNI me dá de trazer aqui a experiência que temos vivido nesse campo, e poder dizer o que pensamos em relação a essa temática que é a redução da jornada de trabalho, que é o banco de horas, etc. Também vou falar especificamente da experiência que temos vivido na General Motors.

Quando se fala em termos de jornada de trabalho no Brasil, ficamos muito amarrados a jornada semanal de trabalho. Na realidade, quando se negocia isso com o sindicato e com as fábricas, o que nós gostaríamos mesmo era de colocar como meta a jornada anual de trabalho. Essa história de localizarmos só a jornada semanal dificulta muito a negociação. Mas não é o que acontece conosco, uma vez que tanto a cultura da empresa quanto a cultura sindical estão amarradas às jornadas semanais de trabalho.

A nossa jornada tão falada, tão discutida, não é a maior do mundo. Aliás, ela ainda está razoavelmente lá em baixo. Se nos compararmos hoje à Ásia, vamos ver que a Coreia continua trabalhando 52 horas, Taiwan, 48, Japão, 48. A Suíça e a Espanha (no Primeiro Mundo) trabalham mais do que nós, 45 horas.

Por que redução de jornada? Hoje, pelo menos no nosso segmento, e acho que todos sabem disso, ninguém trabalha, ninguém vende, se não for com qualidade. Qualidade exige uma tecnologia muito mais alta, de muito maior precisão, gerando um aumento dos custos. E a competição no mundo mostra que se nós não trabalharmos nossos custos de forma eficiente, não conseguiremos competir com ninguém.

Nós temos no Brasil uma tecnologia que merece reconsideração com a vinda, ultimamente, de outras competidoras. No próprio Estado de São Paulo, no Sumaré, uma outra empresa está sendo instalada com um mínimo de mão-de-obra e uma alta tecnologia.

Também não podemos desconhecer que há um mercado cíclico. As pessoas compram carro na medida das suas possibilidades e não o ano inteiro. Está aí o Osmani (Osmani Teixeira de

Abreu) que não me deixa mentir. Há altos e baixos, e nós temos que enfrentar isso a qualquer tempo. Demissões e admissões custam muito caro, pois requerem investimentos em treinamento e numa série de outras coisas, e se começarmos a trocar mão-de-obra dentro dessas necessidades prejudicamos ainda mais a produtividade.

É bom lembrar, aqui, que, há muitos anos, na indústria automobilística, tinha um grupo de pessoas que ficava fora da fábrica aguardando ser chamado. Na fase de alta produção, a gente chamava, eles vinham e trabalhavam. Quando a produção caía, eles eram dispensados e ficavam em casa esperando um novo chamado. Se nós pegarmos as carteiras profissionais dos empregados antigos, veremos que eles têm cinco, seis, sete, oito admissões numa mesma empresa, por causa dos ciclos das altas e baixas de produção. Hoje, graças aos sindicatos, graças à evolução, isso não é mais preciso.

Vantagens para a empresa a respeito desse problema.

- Possibilidade de ajustar o volume de produção sem alterar o quadro de mão-de-obra, com a possibilidade de criação de um quadro de pessoal estável.
- Redução nos custos. Obviamente, se deixa-se de ter certos gastos inerentes a essa evolução, é possível controlá-la melhor.
- Diminui o nível de horas extras. Os senhores verão, pela nossa exposição, que o sistema de hora extra muda substancialmente.
- Cria um clima de segurança e satisfação na fábrica. Se um empregado sabe que não vai ter o problema da demissão, passa a ter mais segurança, e isso traz satisfação.
- Favorece a manutenção da capacidade instalada. Significa que a necessidade do investimento pode ser dirigida de uma forma mais razoável. Na nossa área o investimento é muito alto.

Para os empregados, a grande vantagem é a segurança no emprego. Nessa fase que estamos, de altos e baixos da economia nacional, a segurança no emprego vale mais do que aumento de salário.

Como, então, reduzir a jornada de trabalho? Nos Estados Unidos, o sistema de produção industrial também é cíclico, mas lá eles têm o *lay-off*. A pessoa fica em casa ganhando menos, mas continua empregada na empresa. Isso depende do tempo que ela vai ficar afastada. Existem os acordos trianuais que dizem como isso é feito, e a pessoa tem a garantia da volta. A empresa não pode admitir ninguém antes de retomar a mão-de-obra que deixou em *lay-off*.

No Brasil, eu mencionei isso nas discussões com alguns sindicatos, e a Ford chegou a propor os tais bolsões, ou seja, colocar gente em disponibilidade com salários menores, mas os sindicatos foram contra. Então, nós estamos usando isso a que chamamos acordos de flexibilização da jornada de trabalho.

Agora, eu gostaria de falar um pouco a respeito da nossa experiência na General Motors. E o que nós fizemos na GM? Em 1996 firmamos um acordo onde aceitamos reduzir a jornada de trabalho de 44 para 42 horas sem redução de salários. A nossa jornada de trabalho passou a ser de 42 horas. Mas nesse acordo também ficou acertado que a entrada dessa limitação para 42

horas implicava a possibilidade da flexibilização da jornada de trabalho. Nós a reduziríamos, mas desde que tivéssemos a flexibilidade.

Foi daí que começamos a negociar uma experiência inédita na nossa história, que não sabíamos se ia dar certo, porque os nossos empregados, assim como todo empregado brasileiro, não têm essa mentalidade da redução e da flexibilização. Muito pelo contrário, o empregado está acostumado a chegar no fim do mês e receber todas as horas trabalhadas, encerrando o seu ciclo de pagamento referente àquele mês. A partir dessa negociação, ele passou a se defrontar com a possibilidade de não receber no mesmo mês, de as horas extras não serem exatamente horas extras, mas sim horas de compensação. Então, acabar com a parte fixa da compensação durante a semana, extrapolando essa compensação para as semanas seguintes, para os meses subsequentes, coisa que o empregado não estava acostumado, foi um tanto difícil.

E nós iniciamos esse acordo com a intenção de fazer uma negociação baseada na jornada de trabalho anual. Queríamos pegar a jornada de trabalho anual e, dentro dela, ter a possibilidade de trabalhar mais ou menos, determinar os pagamentos, chegar no fim do ano e fazer a contabilidade de tudo isso. Infelizmente não conseguimos. Por quê? Porque a reação era sempre aquela: “Mas como vão ficar as minhas horas extras?” Nem mesmo o apoio dos sindicatos, especialmente o de São Caetano do Sul, que nos ajudou muito nisso, conseguiu acabar com o receio dos empregados. A cultura é tão impregnada, tão difícil de mudar, que nós tivemos que fazer um ensaio primeiro.

Fizemos um ensaio no primeiro trimestre de 96 (janeiro, fevereiro e março). Fase de aprendizado, adaptação às regras, análise dos problemas, redefinição das novas regras. Nessa etapa, tivemos uma banda de 36 a 48 horas, de tal forma que se tivéssemos uma semana em que se trabalhasse 36 horas e outra em que se chegasse até às 48 horas, o pagamento para o pessoal seria sempre de 42 horas. O resto iria para o banco de horas, a crédito ou a débito.

O trabalho aos sábados, que nós colocamos para completar as 48 horas da semana, que era a nossa banda maior, também iria para o banco. As demais seriam pagas separadamente.

O acerto das horas no banco seria feito no fim do trimestre, quando pagaríamos 50% dos créditos do trimestre, e transferiríamos os outros 50% para o trimestre seguinte, de modo a que o empregado não começasse uma conta como devedor ou sem nenhum crédito. E todos os débitos que houvessem, passaríamos para o trimestre seguinte.

Também pensamos em colocar os domingos, feriados e dias compensados no banco de horas, mas não tivemos sucesso. A saída foi fazer um acordo, pagando isso fora da conta de horas.

Quanto às faltas, as ausências legais ao trabalho nós pagaríamos normalmente. As outras não interfeririam no banco de horas.

Este foi o primeiro trimestre. Na verdade, nós tivemos muitos problemas com o pessoal, que não se conformava com os pagamentos das horas ainda não compensadas. Tínhamos certeza de que no ano de 96 iríamos começar trabalhando apenas 36 horas. A nossa perspectiva de produção era baixa. Mas, como tudo que acontece no Brasil, logo na segunda semana de janeiro as vendas aumentaram e nós passamos a trabalhar 48 horas.

Isso foi bom do ponto de vista comercial, de vendas, etc., mas ruim para o empregado, que passou a trabalhar 48 horas. E o que eles pensaram? Que nós demos o golpe neles. E aí eles

diziam: “Mas agora não vou receber as horas extras. Vocês estão me fazendo trabalhar 48 horas, e só vão querer me pagar no fim.” Foi um problema sério. Nós não estávamos preparados para aquilo, porque esperávamos começar trabalhando apenas 36 horas.

Quando chegou no final do primeiro trimestre nós fizemos os acertos no banco de horas, e passamos a trabalhar da seguinte forma. Mudamos a banda para 38 e 46 horas em vez de 36 e 48 horas, ficando com uma só banda de 4 horas para baixo e 4 para cima. Isso já melhorou a situação. A jornada garantida continuou sendo de 42 horas semanais, e o banco de horas ficou assim: 38 e 42 para débito, e 42 e 46 horas para crédito. Nós também aprendemos a equacionar melhor a nossa situação na produção, e a nossa supervisão também entendeu que não podia trabalhar continuamente por 48 horas.

O acerto das horas continua sendo trimestral. Em relação aos créditos, os 50% do trimestre que estava findando, nós acertamos que pagaríamos. Pagaríamos também 100% do trimestre anterior, caso ainda houvessem créditos do trimestre anterior, e 50% do crédito do trimestre passaria para o trimestre seguinte. Os débitos continuariam sendo transferidos em 100% para o trimestre seguinte.

Os sábados, domingos e feriados nós tiramos definitivamente da compensação para acabar com a desconfiança dos empregados. As ausências também não seriam incluídas na compensação, continuando a ser pagas aquelas que deveriam ser pagas. O pagamento adicional de 50% das horas extras, nós começamos a fazer a cada mês. Embora não aceitássemos pagar todas as horas que eles fizessem, o percentual das horas extras nós decidimos pagar. Mas por que não se paga a hora extra, mas só o percentual? Porque na compensação é um por um, e o débito é sempre baseado naquele período normal que o sujeito não trabalhou. Você não vai trocar hora extra por hora normal, então você paga o adicional e depois deixa no banco a compensação.

Dentro desse esquema, com essas alterações, nós começamos a trabalhar em abril de 96, e estamos trabalhando até hoje. Não temos nenhum problema com ninguém. Os empregados já se acostumaram a esse sistema. Na última semana de cada mês nós avisamos qual é o programa do mês seguinte, e eles já sabem que vão cumprir aquele programa, e tudo bem.

Mas vamos ficar nisso? Não, porque esta não é propriamente a flexibilização que nós gostaríamos que fosse. Depois porque, embora o nosso programa seja bom (ele nos dá a liberdade de compensar, de fazer essas horas extras e esse turno), não resolve, porém, certos problemas maiores. Se tivéssemos um problema mais sério no fim do ano passado, com toda aquela história da crise asiática, não teríamos como resolver. Felizmente, não mandamos ninguém embora. Colocamos gente de férias, demos licença remunerada, e conseguimos resolver nossos problemas sem alardes. Agora, apenas com a abertura que esse programa dá, não teríamos como enfrentar uma situação mais difícil.

É importante estar preparado para se adaptar nos grandes transtornos. Um plano econômico como esse que aconteceu no ano passado exige a tomada de atitudes de um dia para o outro. Alguns tomam essa atitude demitindo, outros apenas mandando o empregado para casa (foi o que nós fizemos). Mas isso tem um custo muito alto. Uma flexibilização maior talvez tivesse nos permitido enfrentar o problema com mais tranquilidade.

E o que nós queremos agora? Queremos uma flexibilização maior. Estamos começando a negociar uma banda de 32 horas para 48 horas, com a inclusão de todas as horas no banco, inclusive sábados, domingos, dias compensados. Nós sabemos que vai ser muito difícil fazer o

acerto anual, mas vamos tentar que pelo menos ele passe a ser semestral. Nós também queremos mudar o pagamento do adicional de 50% das horas extras, para que ele seja feito somente no final do semestre.

Na nossa visão, a jornada flexível é uma excelente opção para as partes. Por quê? Porque estamos conscientes da necessidade de termos o emprego e a produtividade como nossos objetivos. No Brasil, gastamos 42 horas por veículo, enquanto na Europa se gasta 21. Fabricamos 13,3 unidades por ano, por empregado, e na Europa são produzidas 65,4 unidades. Portanto, se queremos realmente competir, temos que mudar profundamente a nossa realidade.

Nós sabemos que a tecnologia substitui a mão-de-obra, quando a qualidade exige e o custo determina. Essa é a nossa posição face ao problema. Mas nós vamos conseguir fazer um acordo com esses parâmetros? É um desafio, mas não há alternativa. Se não competirmos na qualidade e nos custos, não digo que estaremos fadados ao desaparecimento, mas certamente teremos grandes dificuldades na nossa área. Muito obrigado.

Pedro Eduardo de Carvalho Fortes (moderador)

– Eu queria agradecer ao Alcântara e cumprimentá-lo pelos 40 anos de General Motors. É um profissional que conhece a GM desde o início e profundamente. Entrou lá menino, é claro.

O próximo expositor é o **Marcelo Terrazas**. Ele é economista, técnico do Dieese em São Paulo, e também é negociador. Negocia comigo na área do vestuário; eu do lado patronal, ele do lado dos trabalhadores.

Marcelo Terrazas, representante do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Econômicos (Dieese)

– Inicialmente, eu gostaria de agradecer à CNI pelo convite que fez ao Dieese. É a primeira vez que venho a essa Casa, mas conheço vários dos senhores. Já negociamos há alguns anos, evidentemente que de lados opostos. Hoje, entretanto, estamos todos no mesmo lado da mesa.

Eu não pretendo falar sobre experiências de acordos de jornada de trabalho. Vou fazer um histórico da jornada de trabalho e colocar a minha visão sobre as experiências que foram narradas aqui, tanto agora, da GM, como na parte da manhã, da Volkswagen. Acho fundamental falarmos da questão do banco de horas, uma vez que ele compõe a negociação da redução da jornada de trabalho, onde, evidentemente, há vantagens para as duas partes.

Acho que estamos tentando inaugurar no Brasil um acordo diferente daquele que tínhamos antes, cuja idéia era: quando um ganha o outro perde. Cada vez mais temos que procurar fazer com que todas as partes saiam vencedoras. Evidente que sempre vão existir diferenças, sempre vão existir interesses distintos, mas pela via negociação podemos, de certa forma, melhorar a negociação. O mais importante é que já começamos a entender cada ator e como ele se comporta, e quais são os interesses para buscarmos uma solução comum.

Para falar um pouco de jornada de trabalho, vou expor um trabalho que foi feito pelo Dieese em parceria com a Universidade de Campinas (Unicamp), para a OIT. É um trabalho simples, que ainda não está publicado, mas que deverá ser lançado muito em breve.

A questão da jornada de trabalho, em termos gerais, históricos, todos devem ter conhecimento. Mas só para fazermos um balizamento do que ocorreu, ela surgiu junto com o processo de industrialização. Quando as atividades eram fundamentalmente agrícolas, a jornada de trabalho era definida por condições meteorológicas, de tempo. A partir do momento em que ganhamos uma forma de produção que traz o trabalhador para um local fechado, a jornada de trabalho começou a ganhar um peso maior.

No início do processo de industrialização há, portanto, um crescimento bastante elevado da jornada de trabalho. Alguns autores admitem que, por volta de 1800, a jornada de trabalho na Europa se situava em torno de 3.750 horas anuais.

Tem se dito muito aqui sobre a jornada de trabalho anual. E não é à toa. Na medida em que analisamos a jornada diária, a semanal ou mesmo a mensal, ficam de fora vários elementos que deveriam ser agregados à análise. Portanto, o melhor indicador, quando queremos analisar a jornada de trabalho, é realmente a jornada de trabalho anual.

A grande preocupação do movimento sindical, e até mesmo de entidades como a OIT, tem sido no sentido de estabelecer alguns limites para a jornada de trabalho. Tanto é que a primeira Convenção da OIT, a Convenção nº 1, procurou estabelecer uma jornada de trabalho internacional. Então, a primeira recomendação da OIT é no sentido de tentar estimular que as partes estabeleçam jornadas de trabalho, no caso de 8 horas diárias.

As primeiras medidas de redução de jornada de trabalho estabeleceram limites tanto para o trabalho infantil quanto para o trabalho das mulheres.

Com a introdução do método científico de administrar a produção (acho que é um elemento muito importante de ser frisado), nós temos um aumento muito grande da produtividade. Este aumento da produtividade vai possibilitar que, mais tarde, o movimento sindical reaja e busque a redução da jornada de trabalho. Então, de 3.700 horas ela começa a ser limitada para 3.000, até atingir aproximadamente 2.600, no início deste século.

Após a Segunda Guerra Mundial, vamos ter uma busca incessante, principalmente de parte do movimento sindical, da redução da jornada de trabalho. Mas desde o início do século até 1938, já havia uma redução bastante acentuada em termos internacionais. Para se ter uma idéia, em 1870 a Alemanha trabalhava 2.941 horas, em 1938 ela passou a trabalhar 2.318, em média. Nos Estados Unidos a queda é bastante maior, e de quase 3.000 horas que eles trabalhavam no final do século, caiu para 2.062 em 1938. A França tem uma queda ainda mais acentuada, indo para 1.848 horas anuais.

Também é importante frisar que o movimento sindical daquele período busca a redução da jornada de trabalho, principalmente visando uma melhoria das condições de vida do trabalhador. Ainda não estava colocado em xeque a questão do desemprego. Salvo uma exceção, os Estados Unidos, que, devido à crise de 1930, começaram a desenvolver um programa para combater o desemprego, introduzindo a redução da jornada de trabalho (é por isso que ela cai mais do que nos países da Europa).

É importante colocar que após o final da Segunda Guerra, e mesmo antes, já a partir da crise de 30, as principais políticas econômicas buscavam o pleno emprego.

No final da Segunda Guerra é possível observar as seguintes tendências. Nos países onde ocorreu a guerra e na reconstrução da Europa, principalmente, houve uma elevação da jornada de trabalho. Nos países onde a guerra não ocorreu, como os Estados Unidos e a Austrália, a jornada continuou caindo. Então houve uma pequena elevação nos países onde ocorreu a guerra, e depois a tendência, já lá para a década de 70, foi por estabelecer um padrão de jornada de trabalho em torno de 1.800 a 1.900 horas anuais. Podemos dizer que esse é o padrão que foi estabelecido nos anos de crescimento econômico pós-Segunda Guerra.

Então, todos os países desenvolvidos convergiram para esse padrão, em torno de 1.800 a 1.900, com uma única exceção – o Japão –, que em 1970 tinha uma jornada anual de 2.252 horas. Só para fazer uma comparação, nessa época os Estados Unidos já estavam com uma das menores jornadas do mundo, 1.707 horas, a Alemanha, 1.907, a Austrália, 1.755, e a menor de todas, a da Suécia, com 1.660 horas.

A partir de 1970, até 1979, esse padrão se estabelece, com pequenas alterações. Mas a tendência é de redução da jornada de trabalho. Contudo, continua como exceção o Japão.

Analisando um pouco a jornada de trabalho dos países da América Latina, verificamos um comportamento muito similar. No entanto, a sua evolução ocorre em tempos completamente diferentes, e isto porque o processo de industrialização aqui é tardio. Em 1950, a jornada de trabalho girava em torno de 2.000 a 2.327 horas/anuais, na Colômbia, e era de 2.054, na Argentina. Essa jornada, até então, era comparável a de alguns países da Europa, embora tivéssemos uma jornada de trabalho elevada. Depois, o que nós observamos é que lá houve uma redução da jornada, que não aconteceu nos países latino-americanos.

Da década de 50 à de 70, constatamos uma redução da jornada de trabalho em quase todos os países analisados da América Latina (5 ou 6 países), com exceção do Brasil, onde, ao contrário, a jornada cresceu até 1970. A partir daí, a jornada de trabalho no Brasil começou a cair, há uma pequena redução, e a exceção passou a ser o México, que aumentou um pouco a sua jornada.

A jornada de trabalho no Brasil em 1985 (que é o último dado que nós temos), ficou em 1.949 horas, segundo a Cepal, na Argentina, 1.909 horas, na Colômbia, 2.015, e no México, 2.016. Esse padrão de jornada de trabalho é muito elevado quando comparado ao dos países desenvolvidos.

Atualmente, o que nós observamos é uma mudança no debate da jornada de trabalho. Na Europa, por exemplo, se toda a redução da jornada de trabalho teve a ver com o fortalecimento do movimento sindical, com os trabalhadores buscando melhores condições de vida e não colocando tanto a questão do emprego, uma vez que praticamente havia pleno emprego, hoje o problema é colocado de uma outra forma, ou seja, a questão da redução da jornada de trabalho está diretamente vinculada ao desemprego.

Hoje nós enfrentamos o problema da tecnologia, o problema da eliminação do emprego pelo enxugamento do Estado, e o que é mais grave, do meu ponto de vista, uma queda no nível de crescimento econômico. É evidente que a produtividade reduz o emprego. Mas hoje pela manhã fizeram uma pergunta sobre os Estados Unidos e, pelo que me consta, aquele é um dos países de desenvolvimento tecnológico mais elevado e, no entanto, a taxa de desemprego é bastante baixa. Portanto, também seria preciso observar vários outros elementos para se fazer uma análise confiável.

Mas não é nosso objeto estar hoje aqui analisando o desemprego, e sim a questão da redução da jornada de trabalho. Então, nós poderíamos até pensar em discutir a questão do emprego em outra oportunidade, porque a meu ver esse será o grande tema daqui para frente, nos próximos anos, nas próximas décadas.

Quando analisamos a redução da jornada de trabalho, é fundamental verificarmos três elementos. Acho que foi o ministro do Trabalho que falou em três elementos hoje de manhã. Eu só anotei um, faltaram os demais. Mas é interessante porque coincide um pouco com o que eu ia falar. Quais seriam essas três visões? Para o empresário, creio que é a visão microeconômica, a visão da empresa. A redução da jornada de trabalho é um problema que vai incidir na questão do custo, ou seja, ao se reduzir a jornada de trabalho, evidentemente aumentam os custos de produção. E esse impacto no custo, por sua vez, também incide na produtividade e assim por diante.

Outra visão é a do dirigente sindical, do político, que é a visão político-social. E o que estamos buscando quando discutimos a questão da jornada de trabalho vinculada ao emprego? Que precisamos gerar mais empregos. Um dos mecanismos que temos nesse caso (não é o único, vale ressaltar) é a redução da jornada de trabalho, na medida em que ela poderia eventualmente criar mais postos de trabalho. Então, essa seria uma outra visão, uma visão mais social do problema.

Existe uma terceira visão, que eu acho que é a mais complexa, a mais difícil de ser analisada, que é a visão macroeconômica. É a visão que deveria corresponder às diversas facetas da questão, a visão que teria que passar principalmente pelo governo, pelo Estado. Mas eu acredito que nós, que atuamos na área das negociações coletivas, também temos um papel a cumprir nesse campo.

E o que deveríamos observar dentro do ponto de vista macroeconômico? A questão do emprego como meta do Estado, de um Estado que deve produzir bem-estar social para a sua população. O emprego ainda é um dos principais elementos de geração de renda para a população, e, evidentemente, uma das preocupações mais marcantes de qualquer Estado é procurar o pleno emprego, embora hoje os Estados tenham abdicado um pouco dessa questão. Mas, quando se abdica um pouco dessa questão, logo vem a sociedade e coloca novamente o problema em foco. Se o Estado não se preocupar com isso, a população começa a reclamar que o Estado não está exercendo as suas funções. Isso eu estou dizendo pela experiência de diversos países, mais especialmente de França e Inglaterra.

Essa visão que o Estado tem que ter do pleno emprego passa, portanto, pela questão da discussão da redução da jornada de trabalho.

Outra questão porque passa também, é a das contas nacionais, ou seja, como o Estado administra essas contas. O Estado deve procurar que a produtividade nacional seja compatível com o que as relações internacionais impõem, gerando um fluxo de riqueza que possibilite um crescimento auto-sustentável da economia. Então, são várias questões, e eu acho que esse é o elemento em que devemos nos concentrar nas discussões sobre a redução da jornada de trabalho. Quer dizer, nós visamos várias coisas. Estou insistindo nisso porque os senhores têm a visão microeconômica e nós temos a visão social. Mas se ampliarmos um pouco esse espectro, poderemos, eventualmente, quem sabe, produzir acordos com ganhos para todas as partes.

Em termos mais recentes, continua a redução da jornada de trabalho, principalmente nos países desenvolvidos. A Austrália está com uma jornada de trabalho de aproximadamente 33 horas semanais, em média. A Coreia, que já esteve com 52 horas, em 83, em 92 estava com 47 horas semanais. A Espanha também está tendo uma forte redução da jornada de trabalho, atualmente em torno de 37 horas semanais. E os Estados Unidos, que já vinham praticando uma jornada de trabalho muito baixa, estabilizaram e têm uma leve tendência ao aumento da jornada.

A grande novidade é o Japão, que é o país onde ocorreu a maior redução da jornada de trabalho nos últimos anos. E embora ainda permaneça em patamar elevado, 43,5 horas semanais, em 1994, teve uma redução de 3 a quase 4 horas.

Em termos de jornadas anuais, a Alemanha é um dos países, juntamente com a Holanda, de menor jornada de trabalho. A da Alemanha está em torno de 1.560 horas, a da Holanda, 1.372 horas, e a do Japão, que ainda tem a maior jornada, 1.898, portanto quase 1.900 horas. Esses números que estou citando podem ser contrapostos com a jornada legal. A fonte é a OCDE ou a OIT, e são levantamentos feitos pelos diversos países sobre a hora efetivamente trabalhada. O que nós assistimos é que a jornada de trabalho legal em muitos desses países continua elevada. Portanto, eles estão conseguindo reduzir a jornada de trabalho sem alterar a legislação, através de acordos coletivos.

Evidentemente teríamos que analisar outros fatores que devem estar interferindo na redução da jornada de trabalho. Um deles é a contratação em tempo parcial. Em alguns países, essa redução da jornada de trabalho vem sendo feita através de programas oficiais, visando a incorporação no mercado de trabalho de parcelas da população, como o trabalho feminino, tentando adaptar às condições e necessidades da sua população.

Para terminar, eu gostaria de comentar uma coisa que tenho ouvido falar em toda discussão, de que é necessário flexibilizar as relações de trabalho, e que o movimento sindical sempre tem se colocado com certa rigidez contra a flexibilização. Essa posição tende a se alterar. Eu acho importante mudar a rigidez em que nos encontramos, embora sempre estejamos discutindo que no Brasil essa rigidez é muito relativa.

A meu ver, existem dois tipos de flexibilidade. Uma defensiva e outra ofensiva. A defensiva seria aquela onde há uma necessidade de redução de custos e, portanto, haveria a necessidade de flexibilizar algumas conquistas dos trabalhadores para a empresa poder competir com as outras no mercado. Provavelmente os dirigentes sindicais vão se contrapor a esta flexibilidade. A ofensiva, por sua vez, é característica da empresa que tem ganhos de produtividade, e necessita flexibilizar vários elementos das relações de trabalho para adaptar ao seu sistema produtivo flexível. Acho que nesse campo nós temos muito a avançar.

Temos assistido, desde 1990 até hoje, um aumento de produtividade muito grande da indústria nacional, e isso tem se refletido em redução de custos e também em redução do volume de trabalho. Os dados das montadoras dão conta de que em 1980 a produtividade veículo/ano era de 8,7 veículos por trabalhador. Em 1994 subiu para quase 15 veículos por trabalhador. Então, houve uma elevação da produtividade bastante grande.

É evidente que há necessidade de se ampliar essa produtividade, mas deveríamos pensar um pouco no pacto que foi realizado no Japão, na década de 50, no qual se consagrou que todo aumento de produtividade deve ser partilhado por toda a sociedade; no sentido de que ela não deve gerar desemprego, pelo contrário, deve aumentar a remuneração do trabalho, reduzir

preços e ampliar a lucratividade das empresas. Perseguindo esses três elementos, penso que teríamos o pacto da produtividade, onde todos estaríamos inseridos.

Pedro Eduardo de Carvalho Fortes (moderador)

– Dentro do mesmo painel, o Dr. **André Urani** está com a palavra.

André Urani, secretário do Trabalho da Prefeitura do Rio de Janeiro e especialista convidado da OIT

– Boa tarde a todos. Antes de mais nada, agradeço a esse convite que me foi feito pela CNI, e especialmente pela OIT, para estar aqui. Eu consto no programa como secretário do Trabalho da Prefeitura do Rio de Janeiro, e, de fato, o sou. Mas o que eu vou falar hoje aqui passa ao largo da minha função de secretário de Trabalho da Prefeitura do Rio.

Talvez a minha grande contribuição como secretário de Trabalho do Rio para a nossa discussão de hoje foi ter encomendado recentemente algumas tabulações da pesquisa mensal de emprego do IBGE sobre a jornada de trabalho, e ter descoberto que em 97 a jornada média no Rio de Janeiro foi maior do que em São Paulo. Ou seja, o carioca, ao contrário do que as pessoas pensam, é menos preguiçoso do que o paulista. Isso é importante, não é só jocoso, porque essa imagem da preguiça carioca prejudica, e muito, a qualidade dos postos de trabalho que nós temos no Rio de Janeiro.

Uma outra pesquisa que fizemos mostra que temos um trabalhador de boa qualidade para os padrões nacionais, mas evidencia por outro lado que não temos postos de trabalho com uma qualidade condizente por falta de investimento, pois parte desses investimentos não vem para cá por conta dessa imagem de boa vida. Então, acho importante a gente também jogar com o imaginário para mudar a idéia que as pessoas fazem do que seja trabalhar no Rio.

Mas eu vou falar aqui basicamente como economista que refletiu, pesquisou um pouco e escreveu algumas coisas em cima disso, e como professor que está orientando uma tese em cima desse assunto. Muitas coisas que eu tinha me preparado para falar já foram ditas, então não sei se vou conseguir evitar sobreposições com algumas falas anteriores. Vocês me desculpem, porque realmente é difícil, a essa altura do campeonato, ser totalmente original.

Seguindo a ordem proposta pelo título do *workshop*, vou começar falando sobre banco de horas ou flexibilização de jornada. Por que discutir flexibilização de jornada? Tomando como base um pouco o roteiro que o Marcelo (Marcelo Terrazas) colocou sobre os três atores, do ponto de vista macro, do governo, flexibilizar a jornada é uma das ferramentas que ele deveria ter à disposição junto com o *lay-off*. E não é uma ou outra, são as duas, porque, dependendo do setor de atividade uma é mais interessante do que a outra, para minimizar os custos de choques transitórios que a economia possa vir a ter.

Um choque transitório típico foi esse aumento da taxa de juros que se seguiu à crise asiática. É um choque que é temporário. Ele aumentou a taxa de juros, que subiu de 20 e poucos por cento para 40 e tantos por cento, e está se reduzindo. Sejam os otimistas, e suponhamos que a taxa de juros amanhã, ou depois de amanhã, volte ao nível anterior ao da crise asiática. Será que, com isso, o nível de emprego formal volta ao mesmo nível? Certamente que não, porque

existem os custos da rotatividade, que são os custos fixos de contratação, seleção, treinamento e desligamento. Então, todo o resto mantido constante, nós certamente não voltamos ao mesmo nível de emprego anterior à crise asiática se tivermos uma volta às taxas de juros já elevadas que tínhamos.

Jornada flexível. Seria interessante para evitar os desligamentos que foram efetivados nos últimos meses, assim como o *lay-off*, que também poderia ter sido adotado como mecanismo para reduzir os custos de desligamento e os futuros custos de contratação. Além do mais, a gente sabe que esses efeitos sobre as vendas das montadoras são instantâneos, mas certamente os efeitos sobre a demanda de trabalho não são instantâneos. Sempre tem um *leg*, ainda mais num mundo tão incerto como este em que a gente vive hoje. Uma queda das taxas de juros demora para ter impacto sobre a demanda de trabalho ou sobre a contratação.

De qualquer forma, eu acho que, a nível macro, é uma ferramenta interessante de se ter à disposição, justamente para manter ao máximo o nível de emprego diante de choques transitórios, os quais – sem discutir a sua intensidade, porque talvez esse tenha sido intenso demais – são inerentes ao funcionamento de economias abertas de mercado, como essa que a gente está tentando construir neste país, hoje.

Do ponto de vista do micro, isto é, do empresário, a flexibilização da jornada de trabalho é uma ferramenta interessante para reduzir os seus custos com mão-de-obra, porque diminui os custos fixos de contratação, seleção, treinamento, desligamento, etc. Em outras palavras, reduz a rotatividade de pessoal e os custos associados à mão-de-obra. E a redução da rotatividade tem ainda um segundo efeito benéfico a nível macro, porque, se há maior estabilidade das relações de trabalho, vocês empresários são mais induzidos a investir no capital humano de seus trabalhadores. A gente sabe que um dos grandes freios ao investimento de capital humano por parte das empresas no nosso país é a extrema rotatividade das relações de trabalho, que é a mais alta do mundo (pelo menos nas estatísticas da OIT).

De qualquer maneira, é interessante para os empresários flexibilizar jornada porque é uma estratégia de redução de custos e de busca de competitividade. Sem contar que, fora os custos fixos, ainda tem os custos da hora extra que, eventualmente, podem ser reduzidos.

Do ponto de vista do trabalhador, acho que durante muito tempo houve uma certa confusão quando se falava em flexibilizar jornada. As pessoas reagiam com tanta veemência que parecia que a gente estava dizendo que ia flexibilizar qualquer outra coisa, tipo salário, mas é só jornada. Hoje acho que o debate está mais civilizado, mas a reação inicial sempre é dizer “flexibilizar jornada, não”. Por quê? Pelo que já foi dito aqui nos casos da Volks e da GM, porque o trabalhador perde aquele ganho que teria se tivesse hora extra. Isso é particularmente verdadeiro em momentos em que a economia está aquecida e que o emprego está indo bem.

Se eu acho que vou continuar empregado, e tenho uma boa probabilidade de continuar empregado, então não estou disposto a flexibilizar jornada porque perco o ganho que teria com hora extra. Então, como a chance de ficar desempregado é baixa, eu prefiro não flexibilizar jornada. Agora, na medida em que a chance de me tornar um *outsider* cresce, ou seja, que o nível de emprego cai e o de desemprego aumenta, que é o que está ocorrendo agora, o que acontece? A minha probabilidade de perder o emprego aumenta significativamente. Portanto, eu estou interessado em flexibilizar jornada porque pelo menos garanto o meu. Eu estou perdendo hora extra, mas mantenho o emprego. É uma maneira de me associar ao interesse da empresa e de buscar uma maior competitividade com o meu empregador.

Acho que hoje a conjuntura é particularmente favorável para se discutir flexibilização de jornada devido ao enfraquecimento do poder de barganha dos sindicatos, que é decorrente da queda no nível de emprego formal, que está acontecendo no nosso país.

Redução de jornada. Esta é uma bandeira antiga do movimento sindical brasileiro e mundial, desde que, como disse o Marcelo (Marcelo Terrazas), o capitalismo é capitalismo. Eu não vou voltar ao tema da redução histórica da jornada de trabalho a que ele se referiu aqui. Eu vejo a redução de jornada como um instrumento que se tem à disposição para frear os efeitos negativos sobre o nível de emprego do progresso tecnológico e do aumento da produtividade. Basicamente é isso. Se estamos pensando em flexibilização da jornada para os choques transitórios, a redução da jornada é importante para os choques permanentes em termos de aumento da produtividade.

É óbvio que os sindicatos são favoráveis à redução da jornada com a ressalva, já feita aqui pelo companheiro da GM, de que eles querem reduzir a jornada semanal mantendo o salário mensal. Do ponto de vista dos empresários, no entanto, isso é complicado, porque a partir do momento em que encarece a hora de trabalho, a empresa torna-se menos competitiva, o processo produtivo fica mais oneroso, perde-se mercado, alguma coisa da margem de lucro é sacrificada e eventualmente inviabiliza-se o negócio. Do ponto de vista do governo, a coisa também é complicada porque, se aumentar o custo da hora trabalhada, é possível que, ao invés de termos geração de empregos, tenhamos, no final, uma redução da demanda de trabalho, uma diminuição do nível de emprego.

Será que as duas coisas são antagônicas, reduzir e flexibilizar? Acho que isso foi dito aqui pelo Marcelo, mas eu gostaria de insistir. As duas coisas têm que ir juntas, não existe nenhuma contradição entre uma coisa e outra. Na verdade, na medida em que se flexibiliza, pelo fato de baratear-se o custo do trabalho, abre-se um espaço importante para a redução de jornada, que depende de cada empresa, que depende do setor, e assim por diante. Cada caso é um caso. É por isso que é importante existir um espaço negocial dentro das firmas, ou em nível setorial para se discutir essas coisas, porque elas são claramente específicas.

Parece contraditório, mas deve haver um esforço conjunto, que é o que está sendo feito na prática, na GM, na Volkswagen, etc., de reduzir e flexibilizar conjuntamente. Na medida em que se flexibiliza, abre-se espaço para a redução da jornada, porque redução da jornada nada mais é do que frear os ganhos de competitividade das empresas. Aqui no nosso país ultimamente estamos discutindo redução de jornada com alguma intensidade, porque nos últimos 10 anos a gente teve um banho de ganhos de competitividade. A economia se abriu, foram adotadas novas tecnologias, mas praticamente não houve nenhuma política industrial, e as empresas tiveram que se virar para sobreviver. Aumentos de produtividade gigantescos com uma jornada fixa, o que acabou acontecendo foi que o nível de emprego baixou terrivelmente.

Do ponto de vista dos trabalhadores, reduzir a jornada é uma maneira defensiva de tentar deter os impactos que esses ganhos de competitividade têm sobre o emprego. Do ponto de vista empresarial e até mesmo sistêmico, a empresa também estará freando os ganhos de competitividade que está tendo nesse momento, na medida em que reduz a jornada, a menos que ela reduza e flexibilize conjuntamente.

Depois dessa breve discussão sobre redução e flexibilização, eu queria falar um pouco mais de uma coisa que passou ao largo da discussão hoje aqui, o que talvez tenha por estarmos na CNI, na casa da indústria, onde essa discussão é menos importante. Mas é um tema que está pouco presente no debate atual, mas que, do meu ponto de vista, deveria estar mais presente,

que é a necessidade de se regulamentar o trabalho por tempo parcial no nosso país, que é alguma coisa que não existe. Tanto a Constituição quanto a CLT estabelecem tetos para a jornada máxima e não há nenhuma regulamentação existente sobre a jornada em tempo parcial. Se formos ver os países mais desenvolvidos da OECD, acho que não existe nenhum (talvez o Pastore possa me contradizer, porque conhece melhor o assunto) que não tenha a jornada de trabalho por tempo parcial regulamentada. Eu acho que isso é absolutamente generalizado, e nós aqui não fizemos isso.

A coisa é muito mais importante do que se imagina. Alguém já comentou hoje aqui que o trabalho por tempo parcial é a porta de entrada no mercado de trabalho para jovens e mulheres. É verdade. O problema é como fazer isso. Houve uma discussão que animou os meios acadêmicos que lidam com mercado de trabalho, na primeira metade desta década, que foi a discussão de como a economia brasileira, que estagnou durante a década de 80 – o PIB *per capita* ficou constante apesar de todo aquele sobe e desce – foi capaz de gerar 16 milhões de empregos ou postos de trabalho.

Houve muita briga, discussão, teve tudo, mas a grande conclusão a que podemos chegar (não sei se o Pastore vai concordar) é que o mercado de trabalho brasileiro é muito flexível, ou pelo menos foi muito flexível durante a década de 80. A economia estava crescendo menos do que agora e estava gerando muito mais emprego. Mas flexível por quê? As explicações são:

- Em primeiro lugar, porque a inflação foi uma variável que conseguiu ajustar os salários, especialmente no setor formal, de carteira assinada, mais do que no informal, dadas as necessidades da demanda de trabalho, tipicamente da indústria. Foi algo incrível. A indústria cresceu menos do que o PIB na década de 80 e aumentou sua participação no emprego. Muito disso se deve à flexibilidade para baixo do salário na indústria, onde existe muita carteira assinada.
- Uma outra válvula de escape em termos de flexibilidade tem a ver com o mercado informal, que estamos chamando de flexibilidade, mas é uma flexibilidade alocativa, porque trata-se de uma saída do emprego formal para o emprego informal, sem carteira assinada, ou por conta própria.

As explicações tradicionais param por aí, mas na hora em que vamos ver o que significam esses 16 milhões de novos empregos, é um pouco a descoberta dessa tese que eu estou orientando da Danielle Caruzo Machado, da UFRJ. O que ela mostra é que a grande maioria desses empregos foram gerados em tempo parcial. É extremamente curioso a gente ver o que aconteceu com a jornada de trabalho no Brasil na década de 80. A jornada média de trabalho do conjunto da população assalariada, sem contar os que trabalham por conta própria, caiu continuamente durante os anos 80. Em 88, com a Constituição, cai mais ainda, mas ela já vinha caindo desde 81 e continuou caindo em 89 depois da adoção da Constituição.

Boa parte dessa queda da jornada média é porque as entradas líquidas no mercado de trabalho se deram em faixas abaixo da jornada máxima estabelecida, ou seja, abaixo das 40 horas (a lei estabelece 44 como jornada máxima). Mas na hora em que a gente vai ver que empregos são esses, é muita mulher, é muito jovem e são muitos sem carteira assinada. O sem carteira é aquele cara que não tem direito a nada. Não tem direito a décimo terceiro, não tem direito a férias, não tem direito a salário mínimo, não tem direito a jornada de trabalho fixa. É uma praga no nosso mercado de trabalho, e tão numerosa quanto os com carteira.

A gente poderia estar discutindo encargos, mas o fato de que esse tipo de emprego tem que ser criado sem carteira assinada, para mim é o sintoma fundamental de que temos que regulamentar a jornada de trabalho. E por quê regulamentar? Na ausência de uma legislação específica, as partes simplesmente poderiam negociar entre si contratos de trabalho formais abaixo da jornada máxima estabelecida por lei. Mas não é isso o que tem acontecido. Os empregos que têm sido criados em tempo parcial são precários, sem carteira assinada, e, portanto, não garantem a menor proteção ao trabalhador, muito menos para a relação de trabalho.

Finalmente, eu queria ressaltar uma coisa. A gente está aqui discutindo estratégias de redução, de flexibilização, de tempo parcial, etc., e o fato é que no Brasil a jornada tem aumentado. Desde 1990 a jornada média no Brasil, pelos dados disponíveis da pesquisa mensal de emprego, tem aumentado, especialmente no Rio, mas em São Paulo, também. Por outro lado, tem essa experiência bem sucedida da GM, tem a da Volkswagen, e as de outras empresas, onde, apesar de uma legislação caduca e capenga, existe espaço negocial para se chegar a arranjos que são interessantes.

Mas, voltando ao aspecto macro, com base nos dados que existem para pensar este país, as experiências micro (das empresas) não são representativas do que tem acontecido. Eu acho que isso é grave no momento em que a gente se depara não só com taxas de desemprego sem precedentes nesta década, mas, especialmente, com uma precarização das relações de trabalho, da qualidade dos postos de trabalho, que não encontra precedente na história deste país, e que as pessoas equivocadamente chamam de desemprego. Obrigado.

Pedro Eduardo de Carvalho Fortes (moderador)

– As perguntas poderão ser formuladas por escrito, por favor.

José Bráulio Bassini, presidente da Findes e do Conselho Temático de Relações do Trabalho da CNI

– Professor André Urani, não terá sido exatamente o fenômeno do custo da admissão que aumentou a jornada? É preferível pagar hora extra do que demitir.

André Urani

– Infelizmente não, porque a rotatividade continua tão alta quanto sempre foi neste país. O custo de admissão é elevado, não estou dizendo que não seja, mas eu acho que não é ele que está freando. É óbvio que isso existe, mas o problema é que a rotatividade é cíclica. Nesse momento em que o mercado de trabalho está deprimido, a rotatividade está mais baixa, mas no que aquecer um pouquinho, o senhor pode ter certeza de que a gente volta aos níveis anteriores. Quer dizer, não há nada de estrutural sendo feito para reduzir a rotatividade no nosso país. Esse é um câncer que vai continuar atrapalhando a competitividade da economia brasileira nos próximos anos se a gente não fizer nada para mudar.

Pedro Eduardo de Carvalho Fortes (moderador)

– Tem uma pergunta para o Marcelo, que é a seguinte: Os países com baixas jornadas de trabalho também contemplam o trabalhador com férias remuneradas de 30 dias, aditivadas com abono de 1/3, licença maternidade remunerada e licença paternidade?

Marcelo Terrazas, representante do Dieese

– Conforme eu salientei no início, o melhor indicador para discutir a jornada de trabalho é a jornada anual. Quando nós analisamos a jornada anual, observamos toda a questão de férias, descanso semanal remunerado, feriados e outros elementos. Quando você analisa somente com a jornada semanal ou mensal, esse dado desaparece. Então, o que nós observamos é que nos países desenvolvidos (eu não estou com as tabelas aqui) as férias estão em redor de 30 dias, alguns um pouco abaixo, mas próximo de 30 dias.

Eu só queria colocar uma questão a respeito da hora extra, que eu até tinha anotado para falar, mas que me escapou. Pela experiência que nós tivemos da redução da jornada de trabalho de 1988, pela Constituição, os dados que a gente tem de São Paulo, da pesquisa de emprego e desemprego desenvolvida pelo Dieese e pelo Seade, nós vamos observar que imediatamente após à redução da jornada legal para 44 horas, houve um acréscimo brutal do número de horas extras, o que freou, evidentemente, a redução efetiva da jornada de trabalho. Nesse sentido, alguns acordos da indústria automobilística têm procurado limitar o número de horas extras durante o ano. Esse é um elemento novo que deveríamos estar discutindo.

Acho que o movimento sindical está começando a acordar para isso, e que, na discussão sobre banco de horas, deve se estar sempre buscando colocar um limite para o número de horas extras durante o ano. Evidentemente tem que haver algumas aberturas para eventuais problemas que possam ocorrer, mas eu acho que existe uma contradição na nossa legislação. Se discute a habitualidade de horas extraordinárias, quando se é hora extraordinária não pode ser habitual. Mas o que nós vamos observar é exatamente o contrário. A jornada de trabalho que foi estabelecida em 48 horas, em 1946, não foi implementada na medida em que deixou em aberto a contratação de horas extraordinárias pelo simples acordo entre trabalhador e empresário. Então, ao se analisar redução de jornada de trabalho e emprego, é preciso colocar um freio no número das horas extraordinárias.

Pedro Eduardo de Carvalho Fortes (moderador)

– Em nome da Confederação Nacional da Indústria, eu quero agradecer a presença do Marcelo, do Alcântara e do André. Está encerrado este painel. Muito obrigado.

PAINEL BANCO DE HORAS/REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO – ASPECTOS LEGAIS

Alexandre Herculano de Souza Furlan, 1º vice-presidente da Federação das Indústrias de Mato Grosso (moderador)

– Vamos dar início ao último painel deste encontro, antes do encerramento. Nós já tratamos das experiências, das tendências e das perspectivas. Agora é a hora de efetivamente discutirmos o que pode e o que não pode. Se falou aqui de bancos bianuais, bancos semestrais, e agora vamos falar dos aspectos legais. Eu tenho aqui na mesa, ao meu lado, o Dr. Antônio Augusto Anastasia, que é o secretário executivo do Ministério do Trabalho; o professor Antonio Alvares da Silva, juiz do Trabalho do TRT de Minas Gerais, autor de dezenas de obras publicadas sobre o Direito do Trabalho; e o nosso colega Osmani Teixeira de Abreu, que é diretor de Relações Trabalhistas da Fiat e nosso colega do Conselho de Relações do Trabalho da CNI.

Eu tenho só alguns avisos da coordenação aos senhores. Todos receberam uma ficha de avaliação do seminário e eu pediria que preenchessem. Uma outra coisa é que à medida que forem sendo apresentadas as exposições, quaisquer perguntas já poderão ser encaminhadas à mesa, e aqueles que preferirem poderão se utilizar dos microfones. Sem mais delongas, eu pediria que os expositores observassem os 20 minutos que a cada um são concedidos, e passo a palavra ao Dr. Antônio Augusto Anastasia, para que faça a sua exposição.

Antônio Augusto Anastasia, secretário executivo do Ministério do Trabalho

– Meu caro Dr. Alexandre Furlan, coordenador desta mesa, meus caros companheiros de debate, professor Antônio Álvares da Silva, Dr. Osmani Abreu, senhoras e senhores. Em primeiro lugar, esta é uma mesa mineira. Eu espero que todos gostem, porque foi uma coincidência. Com exceção do Dr. Alexandre, que é catarinense, os três debatedores são de origem mineira, o que, pelo menos, não os incentivará a muito sangue, ao contrário.

Eu gostaria de agradecer à CNI pelo gentil convite que me formulou para, em nome do Ministério do Trabalho, participar do terceiro painel desse interessante seminário, e dizer que a matéria é uma novidade por tratar de um artigo introduzido na Lei 9.601, do início deste ano, que, como todos acompanharam, teve uma tramitação muito tumultuada na Câmara dos Deputados e no Senado, tratando de contrato de trabalho por prazo determinado, coloquialmente denominado “contrato temporário”, apesar de tecnicamente não ter nada de temporário.

Posteriormente, a matéria foi regulamentada por um decreto que dispõe sobre o contrato por prazo determinado, mas o artigo que interessa aqui ao banco de horas foi introduzido como uma espécie de carona, porque também se dispunha à necessidade de promover uma flexibilidade, uma modernização nas relações de trabalho. Mas por que motivo?

Desde o início da administração do ministro Paulo Paiva, e ele deve ter mencionado isso na abertura deste encontro, o Ministério foi notificado que havia uma certa contradição entre o texto da Constituição Federal, que permitia a compensação da jornada, e o texto da CLT, que

limitava essa compensação a uma única semana. Esse texto antigo da CLT ficou então aberto a sugestões de alteração, de tal forma que essa compensação fosse feita através de acordo ou convenção coletiva por um período mais elástico, para comportar a sazonalidade da produção de diversos segmentos econômicos, demandas específicas, etc.

O Poder Executivo, auscultando os diversos segmentos, resolveu propor na própria lei de contrato de trabalho por prazo determinado um dispositivo que modificaria o parágrafo 2º do Artigo 59 da CLT, de modo a universalizar não só essa nova modalidade contratual, mas também todos os contratos por prazo indeterminado. Havia inclusive um dispositivo congênere limitando as horas extras, que foi suprimido na Câmara dos Deputados, mas essa alteração do Artigo 59, parágrafo 2º foi aprovada e tornou-se objeto da norma legal.

É interessante observar, já que o tema dessa mesa refere-se especificamente a aspectos legais, que essa prática passou a ser contestada depois que a lei foi modificada. A matéria está *sub judice*, com cinco ações argüindo a sua inconstitucionalidade. Seus autores alegam que a modificação do Artigo 59, parágrafo 2º da CLT, fere a isonomia, e que, inclusive, estamos introduzindo o regime escravo de jornada de trabalho sem limite. Naturalmente isso já foi respondido pela Advocacia Geral da União e pela Consultoria Jurídica do Ministério do Trabalho.

A discussão que se deu no âmbito da Comissão Permanente de Direito Social, sob a coordenação de estudiosos da estirpe do professor Antônio Álvares, aqui presente, ele inclusive, foi no sentido de se fazer a modificação do texto da CLT a menor possível. Se os senhores fizerem um simples cotejo, vão perceber que a alteração é mínima. E a proposta original do governo, de fazer a compensação no prazo de um ano, acabou sendo reduzida para 120 dias, obedecendo ao argumento do relator da matéria na Câmara dos Deputados de que quatro meses eram tempo suficiente para atender à maioria das atividades produtivas. Prevaleceu a questão econômica. De todo modo foi aprovado o que era possível naquele momento.

Então nós passamos a ter duas discussões quanto à forma ideal de fazer essa compensação: se somente através de acordo coletivo, ou considerando também a possibilidade de haver acordo individual.

Num debate do qual participei no Sindicato da Indústria da Construção Pesada, em Minas Gerais, a área jurídica dessa importante categoria se inclinou pela tese de que o acordo pode ser individual, com base, inclusive, em precedentes do Tribunal Superior do Trabalho. Entretanto, no mesmo dia, por coincidência, num debate na Ordem dos Advogados do Brasil, também em Minas, com a presença de alguns juízes do trabalho e de advogados trabalhistas, a inclinação foi oposta, ou seja, a negociação coletiva deve existir em todos os casos.

E digo aos senhores que a interpretação da área de fiscalização do Ministério do Trabalho, que já consta de cartilha pública, porque já está na Internet, é no sentido de que deverá haver negociação coletiva em todos os casos para a implementação desse banco de horas no prazo de 120 dias. É claro que essa negociação não será a cada 120 dias, como loucamente uma pessoa indagava. Ela pode ser feita no prazo de dois anos. O que se exaure a cada 120 dias é tão somente o período da compensação. Essa foi, então, a primeira dúvida jurídica que nos colocaram.

A argüição de inconstitucionalidade foi de pronto afastada. Como eu disse, o dispositivo já se encontra na CLT há 60 anos praticamente, e nunca foi considerado inconstitucional. Houve apenas uma modificação no prazo, de uma semana para 120 dias. Mas nesse evento da OAB,

um determinado magistrado disse: “Seria um absurdo porque pode ser feito um acordo em que a pessoa trabalhará 60 horas por semana durante tantas semanas e depois reduzirá a carga para 24 horas, e isso será quase uma escravidão.” A verdade é que não há como eu presumir que a norma já está sendo concebida para causar um problema ou uma distinção muito grande dentro da empresa. Agora, é claro que para o empregado que trabalha 60 horas continuamente durante semanas, e ele já faz isso, na medida em que presta horas extras e até gosta, pois recebe o adicional, terá que haver uma compensação.

O objetivo primeiro da norma, e os senhores sabem melhor do que eu porque representam o patronato, é exatamente evitar o dispêndio com a hora extraordinária, que já se tornou uma regra geral no Brasil. E na verdade, naquele momento inicial, o governo pretendia limitar a hora extra. Então, não há de fato, a nosso juízo, nenhuma inconstitucionalidade no texto do Artigo 6º da Lei 9.601.

De maneira geral, isso era o que eu queria trazer, do ponto de vista do Ministério. A Cartilha, que já está na Internet, responde a dúvidas práticas sobre a questão do banco de horas e, a nosso juízo, essa matéria tende a evoluir, porque na posição do Ministério seria melhor colocar um ano, e na verdade seria melhor não colocar prazo nenhum, para que a matéria fosse sempre objeto de negociação coletiva.

Como todos sabem, e nós temos repetido à exaustão, a política fundamental do Ministério do Trabalho para a modernização das relações trabalhistas no Brasil ampara-se única e exclusivamente na via negocial, ou seja, na retirada do Estado de um papel de cavaleiro das relações laborais, para que as partes, os agentes sociais envolvidos, assumam essa condição. Então, a negociação coletiva, a via negocial, é um traço comum e permanente de todas as medidas defendidas pelo Ministério, inclusive na proposta de extinção da contribuição sindical compulsória, que também já tramita no Congresso Nacional, e que deverá ser substituída pela contribuição negocial.

O mesmo podemos falar em relação à criação desse novo modelo contratual por prazo determinado, que já depende necessariamente da negociação coletiva. Daí porque acreditamos que essa questão do banco de horas, que é muito mais uma questão fática, da realidade do dia-a-dia, das necessidades específicas, nem sempre da categoria, mas muito mais da empresa, deva ser resolvida no campo da negociação.

A limitação de 120 dias é que talvez seja desagradável, mas de qualquer forma é muito melhor do que a semana que existia anteriormente. Portanto, esperamos que futuramente esse prazo e essa posição governamental possam ser revistos, não voltando a um ano, como na proposta original do Poder Executivo, mas de algum modo permitindo que o banco de horas, uma vez aplicado e comprovado o seu êxito, receba de fato a aceitação da sociedade.

Essas são as ponderações que o Ministério gostaria de trazer, e eu fico à disposição para esclarecimentos adicionais, após as observações do Dr. Osmani e do professor Antônio Álvares. Muito obrigado.

Alexandre Herculano de Souza Furlan (moderador)

– Nós gostaríamos de agradecer a forma objetiva com que o Dr. Anastasia tratou a questão. Eu tinha até uma pergunta do professor José Pastore, que é a questão de que se poderia ser

praticada na base do acordo individual, mas ela já foi respondida. Me parece que já existe uma determinação nesse sentido, então eu passo de imediato a palavra ao professor **Antônio Álvares**, para que ele faça a sua exposição.

Antônio Álvares da Silva, professor de Direito do Trabalho e juiz do TRT/MG

– Seguindo a ordem da objetividade do meu colega Antônio Augusto, que aliás é um método aristotélico, vamos passar do particular para o geral, da simplicidade do problema para a complexidade do problema. O que eu tenho a dizer, inicialmente, é o que o Artigo 59 da CLT previa: prorrogação da jornada de trabalho. Isso não tem nada de novo. Ele previu a prorrogação da jornada de trabalho por acordo escrito, convenção coletiva, e omitiu o acordo coletivo.

Então, primeira observação. Na nossa CLT de 1943 já estava coroada a negociação direta empregado-empregador, porque acordo escrito entre empregado e empregador de uma empresa é um acordo de natureza coletiva. Falar, portanto, em negociação coletiva em termos de empresa é repetir 1943.

Segundo aspecto. O Artigo 59 fala em contrato coletivo. O legislador usou um termo, mas acordo, como no caso do contrato coletivo, significa convenção coletiva, porque o conceito de contrato coletivo no Brasil, depois desse tumulto todo que os senhores viram, não ficou preenchido e nem tem precedentes no Direito Comparado, ainda. Contrato coletivo no Brasil foi usado no sentido de convenção coletiva, e assim ficou.

Surge, então, uma primeira pergunta. A prorrogação da jornada de trabalho e os problemas a ela ligados podem ser introduzidos por acordo coletivo? Podem sim, embora o Artigo 59 não fale no assunto. Mas podem por quê? Porque a Constituição brasileira acolhe a convenção coletiva e o acordo coletivo. Acabou a discussão. Pode, e pode mesmo, porque a Constituição diz e pronto. Está encerrado esse primeiro lado da nossa discussão.

Agora, para avançar no problema, vamos entrar no parágrafo primeiro do Artigo 59. Prevista a prorrogação da jornada de trabalho, ela tem um acréscimo, e esse acréscimo, pela Constituição brasileira, é de 50%. Eu confesso que nos meus estudos de Direito Comparado nunca vi, no mundo, Constituição nenhuma legislar sobre hora extra e falar quanto que uma hora extra tem que ser paga. Mas, o Brasil é um país realmente peculiar. O que vemos é brasileiro e a inventividade também é nossa. Uma Constituição, no final do século, prever, ou vir a prever, que nós temos que remunerar horas extras na base de 50%, no mínimo.

Muito bem, até aqui não há problemas. Mas à medida que vamos nos aprofundando no Artigo, as coisas começam a tocar a problemática jurídica, objeto desta exposição. Vejam os senhores a dispensa da remuneração das horas extras, e aí nós entramos no parágrafo 2º, a que fez referência o meu colega Antônio Augusto. É claro que se um empregado trabalha mais um dia, é intuitivo que isso possa ser compensado com uma redução de jornada em outro dia. Compensação é usada desde 1916 pelo nosso Código Civil, lá no Direito das Obrigações, que é o ramo mais tradicional que nós temos, que diz o seguinte: “Quando duas pessoas se apresentam como credores e devedores, a dívida delas se inutiliza, elas se reduzem aos estado originário.” É a compensação.

Compensação no nosso vocabulário comum significa o seguinte: dotar uma situação de um meio para que esta, em condição inferior, se fortaleça para ser comparada com a outra. Se eu

tenho voz curta ou voz pouco potente eu compenso a minha ineficiência com um alto-falante, e assim por diante. No que diz respeito às horas extras, a compensação é intuitiva em qualquer função negocial. Se há excesso em um dia, ele pode ser compensado pela diminuição de outro dia.

Agora, o direito brasileiro, como sempre bastante regulador e criador de inúmeros problemas, estabeleceu as condições, e aí veio a questão da semana com o prazo máximo de 120 dias. A segunda condição é que não deve existir excesso nas jornadas semanais previstas, e o terceiro aspecto é que na compensação não pode ser utilizado o limite de 10 dias.

Então, a primeira questão que nós temos que enfrentar é o período de 120 dias. Eu estou consultando um professor de numerologia lá em Minas para ele me explicar porque de vez em quando aparecem uns números doidos na lei brasileira, que não se sabe de onde vieram.

Quando eu estava me preparando para esta conferência, escrevi para o professor com quem fiz o meu doutorado, na Alemanha, e ele me respondia que lá a compensação hoje se faz, no mínimo, com um ano, e que o trabalhador é um dos diretores de conselho de empresa. Ele me disse que muitas vezes o empregado trabalha 60 horas por semana, recebe apenas 35 ou 40 horas e o excesso vai para o banco como crédito. Mas por que isso? Por causa da contingência econômica atual da Alemanha, na qual as empresas podem trabalhar intensamente em um período e trabalhar menos noutro. E para que nos períodos de recesso seja evitada a dispensa dos empregados, estabeleceu-se o sistema de compensação. Ele diz que esse sistema tem impedido a demissão quase que coletiva na Alemanha, nesses períodos de crise.

O capitalismo é um só. As formas de organização do capitalismo é que variam. Se nós não incentivarmos esse sistema de compensação no Brasil, o empresário vai fazer o quê? Num período de má contingência econômica em que é preciso diminuir o ritmo de produção, ele vai colocar o empregado em casa ganhando salário e trabalhando só duas horas por dia, ou não trabalhando nada? Os senhores suportam isso? É claro que não. As micro e pequenas empresas, pelo menos, não suportariam. Então, o empresário tem que fazer esse banco de horas para que, mais à frente, o empregado volte e compense o seu trabalho, e não seja preciso dispensá-lo. Isso não é uma lição de economia nem de direito, mas uma lição de bom senso que todo mundo tem que ter nas transações comerciais no mundo contemporâneo.

Então, eu acho que a nossa primeira preocupação é a seguinte: o período foi de 120 dias, mas e se for feita uma compensação maior? Eu, como juiz do trabalho, vou anular aquilo? E vou aplicar as multas que estão nessa lei? É bem provável que isso aconteça, porque os juízes do trabalho gostam muito da legalidade, sem se preocuparem com a consequência econômica das suas decisões. Eles são renitentes e teimosos a ponto de, para ter a aplicação inflexível da lei, criarem problemas sociais maiores do que a Justiça pode criar.

Mas como se defender se a compensação for em um período maior? Alegando que no espírito da Constituição brasileira está colocado que a República Federativa do Brasil se baseia no trabalho e na livre iniciativa. E a quem se prejudicou com aquela livre iniciativa da compensação? Absolutamente a ninguém. Então, o empresário tem que estar prevenido em relação a essa demanda que vai surgir, porque nós, no Brasil, somos especialistas em demandas, mas o nosso Judiciário não é especialista em soluções. Esse é o primeiro aspecto para o qual chamo a atenção.

O segundo é o de que não pode haver excesso nas jornadas semanais previstas. Mas e se passar um pouquinho? Será que a matemática das relações de trabalho, das relações econômicas, obedece a um *software* computadorizado? É a questão da lei que vai surgir. Eu entendo que isso tem que ser visto com uma certa equidade. Se este aumento for suportável, for um aumento inteligível, gerado por circunstâncias especiais, nós não podemos anular o que foi convencionado. Mesmo porque o trabalhador não está sendo prejudicado, diga-se de passagem.

Terceiro aspecto: não pode ser ultrapassado o limite máximo de 10 horas na compensação. Isso é justo, uma vez que o limite humano de trabalho tem, naturalmente, fronteiras. Porque se o empregado trabalha 11, 12, 13, 14 horas, ele se sujeita a um decréscimo de produção e se expõe a acidentes de trabalho. Mas também aqui o excesso de jornada vai ter que ser visto com uma certa equidade pelo direito do trabalho.

Antes da questão constitucional, vamos ver o aspecto da compensação de horas extras em caso de rescisão do contrato de trabalho. O que acontece é que quando o saldo é do empregado, o pagamento das horas extras, com base na remuneração, vai ser feito no ato da rescisão. Mas como? Baseado no salário atual do empregado. Agora, como a Constituição prevê um aumento de 50% da hora extra, no momento da rescisão, as horas extras terão que ser pagas com base na remuneração pura, ou vão se somar os 50%? A lei não prevê, mas a Constituição diz que ela tem que ser paga com acréscimo. Isso é uma questão de lógica e não vai fazer a empresa ficar mais pobre ou mais rica. Essa questão constitucional vai surgir, e por uma questão de justiça, porque aqui a Constituição é expressa, não tem nenhuma dúvida.

Agora vamos ver o outro lado da questão, ou seja, quando o empregador é o credor. O empregador pode exigir as horas extras não compensadas do empregado? A lei nesse caso foi omissa. E aí, então, entra a função interpretativa. Vamos raciocinar. Se o empregado é mandado embora por justa causa, por um comportamento indevido dentro da empresa, evidentemente que ele tem que ser retirado da empresa. Mas o que acontece é que, embora ele ainda deva uma compensação de 60 horas extras, por exemplo, o empregador o demitiu por justa causa.

Pensemos numa outra hipótese. O empregado está devendo uma compensação de 100 horas extras, e pede demissão exatamente para não compensar as horas extras que deve. A situação é a mesma? É claro que não. Ao se mandar um empregado embora por justa causa, porque ele tem um comportamento indevido, o contrato de trabalho rescinde mesmo, e está tudo liquidado. Mas, e se o empregado pedir demissão quando está devendo horas extras? Eu entendo que o empregado tem que compensar essas horas porque isso é um princípio universal de transação – quem deve tem que pagar, quem deve a compensação tem que fazer a compensação.

Pelas mesmas razões que o empregador vai ter que pagar os 50% de acréscimo das horas extras, a compensação do empregado pode ser exigida. Agora vem a questão. Exigida como? O empregador vai descontar dos direitos trabalhistas a serem pagos ou vai entrar na Justiça do Trabalho contra o empregado? Só aí nós já temos umas três ou quatro questões jurídicas graves em relação a essa lei, mas vamos continuar o nosso raciocínio, e depois eu volto a falar disso.

O Dr. Antônio Augusto mencionou que no Artigo 7º, item XIII, da Constituição está escrito “acordo ou convenção coletiva”. Ela diz: “A jornada de trabalho é fixada em 44 horas semanais, até o limite de 8 horas diárias, ressalvadas a redução de jornada e a compensação de horários mediante acordo ou convenção coletiva.” A pergunta é a seguinte: a Constituição diz acordo

coletivo ou convenção coletiva, ou acordo e convenção coletiva? Se os senhores acharem que a expressão “coletiva” se refere a acordo e convenção, estão na teoria do Antônio Augusto. Então, tudo vai ser negociado coletivamente.

Realmente não foi dito, segundo as regras de concordância da língua portuguesa, que quando se tem um adjetivo que se refere a um substantivo, e eles são de gêneros diferentes, a concordância vai para o plural masculino – acordo e convenção coletivos. Mas isso não é de tão fácil aceitação, porque a presunção é de que o legislador, pelo menos o constitucional, tem que saber escrever. Então, não seria o caso de dizer que esse acordo foi uma abertura que o legislador constitucional deixou, para que as partes fizessem entendimentos diretos na empresa quando estes não fossem possíveis de serem feitos coletivamente? É uma questão que se abre.

A outra interpretação é essa; fecha-se tudo e põe-se o coletivo aí dentro. Então, inclui o coletivo. Mas se chamamos o sindicato para negociar, e o sindicato não quiser negociar? Invoca-se o Artigo 617 da nossa CLT, e institui-se o procedimento do acordo coletivo. Só que o acordo coletivo, no Direito brasileiro, exige também a presença do sindicato. E se o sindicato recalcitrar? Está lá no Artigo 617, que o sindicato, a federação e a confederação têm oito dias de prazo para se manifestarem, e depois disso os próprios interessados tocam o acordo para a frente. Mas aí caímos no que falta ao Direito brasileiro, a negociação coletiva integrada (negociação no contrato de trabalho, negociação na categoria, e negociação em âmbito nacional), que chamaríamos de contrato coletivo de trabalho, que é uma linguagem corrente, inclusive na própria CUT. Aqui sim contrato coletivo de trabalho, porque é de âmbito nacional.

Pela via indireta, portanto, é possível chegarmos aonde queremos. O problema é que quem representa os interesses profissionais e econômicos da categoria em âmbito coletivo é o sindicato, e nós vamos discutir diretamente com os interessados. Isso será constitucional? Esbarramos novamente na ciência do Direito, que, no Brasil, complica as coisas em vez de ajudar. E aí eles vão dizer: o Artigo 617 é inferior à Constituição Federal, e a Constituição Federal prevê negociação coletiva pelos órgãos próprios, e essa negociação tem que partir dos sindicatos e das instituições sindicais, ou das organizações sindicais que são as federações e as confederações.

Então, se já tivesse sido aprovado no Congresso Nacional um projeto de lei, que eu fiz há mais de 10 anos, sobre a introdução dos conselhos de empresa no Brasil, isso já estaria resolvido. É perfeitamente possível negociar em nível de empresa, como na Alemanha, desde que haja uma representação do pessoal empregado, que nós chamaríamos de conselho de empresa. Depois negociariamos na categoria, e depois nacionalmente. E não tem essa de que os sindicatos vão ser desvalorizados. O acordo coletivo, que eu chamo de acordo de empresa, porque é feito diretamente, sem o sindicato, não pode mudar ou diminuir as condições mínimas estabelecidas na convenção coletiva, da mesma forma que a convenção coletiva não pode alterar as condições mínimas estabelecidas no contrato coletivo. Nada mais justo, nada mais normal, e é isso que se vê na Europa inteira.

Agora, para encerrar: por que existe banco de horas? O banco de horas é um mecanismo criado para trazer justiça social às relações empregado-empregador. Então, se o empregador diminui a jornada, o empregado, em vez de ser dispensado, permanece na empresa, trabalhando mais, ganhando mais, e às vezes trabalhando menos, mas com o mecanismo compensatório.

Eu lhes disse cinco ou seis questões que vão cair na Justiça do Trabalho. Eu lamento muito que um juiz de Segundo Grau tenha que vir a um simpósio de empregadores dizer que a Justiça

do Trabalho no Brasil tem que ser julgada, porque essas questões vão cair nas nossas mãos e vão ficar seis anos em demanda até que sejam resolvidas no Supremo Tribunal Federal. E aí eu pergunto aos senhores: como farão para se orientar no curso dessa demanda? Qual a orientação que o senhor vai dar ao seu setor de pessoal? Qual vai ser a sua condução em relação a essas dúvidas se o Judiciário, que é pago pelo povo para resolver, complica tudo?

Agora, eu quero perguntar aos senhores o seguinte: por que uma demanda trabalhista das mais óbvias como essa que está aí tem que durar seis anos, a um custo de R\$ 3 bilhões ao contribuinte brasileiro, que é o custo anual da Justiça do Trabalho? Eu quero saber se os senhores concordam em pagar isso, e se querem que isso continue? Agora, se isso acontece não é por minha causa, porque, como juiz, eu sou o primeiro a dizer que é um absurdo. Causa trabalhista não pode durar mais do que 10 dias no interesse do empregado e do empregador. Hoje, a Justiça do Trabalho serve aos corporativismos que estão lá dentro, e não ao empregado e ao empregador, que são os destinatários do nosso serviço.

Agora, quem tem que mudar isso não é o juiz, mas os senhores, exatamente com base num projeto meu, que está aqui, e que vou distribuir depois, cuja idéia é transformar toda a Justiça do Trabalho no juizado especial de causas trabalhistas. Se não for possível resolver a coisa por negociação compulsória, cai nas mãos de um juiz do Trabalho, que vem e dá uma sentença. Cinco dias depois tem um recurso para a Câmara de Juizes do Primeiro Grau, e acabou a Justiça do Trabalho. Não tem Tribunal Regional, não tem TST. Naturalmente, os senhores vão me perguntar: "Mas, professor, o senhor se coloca na condição de um descartável? O senhor é membro do TRT." Eu não. Eu vou trabalhar na Primeira Instância, o meu trabalho é o mesmo. Os juizes de Primeira Instância não são os de Segunda 10 anos depois?

Então, por que não propor isso: negociação coletiva obrigatória quando o empregado é dispensado, com a presença do sindicato ou do conselho de empresa, e aquele recibozinho que é dado ali dentro, definitivo, ninguém mais pode objetar, porque, se não, o empregador só vai pagar na justiça, porque depois ele volta a demandar contra o senhor, e eu dou a ele toda a razão. Nós temos quase três milhões de ações por ano na Justiça do Trabalho. Já fomos o país do maior partido do mundo, já fomos o país da maior inflação do mundo, agora somos o país do maior número de reclamações trabalhistas do mundo. Tristes recordes, e mudar isso está em suas mãos.

Por que ter que mandar para o TST de Brasília ou para o Supremo Tribunal (nesse caso está lá na Constituição) para saber se acordo é um acordo escrito entre empregado e empregador, se é uma negociação entre empregado e empregador, ou é o acordo coletivo firmado pelo sindicato? Isso tem que ser resolvido em meia hora, porque não tem questão jurídica nenhuma, não há nenhum mistério nisso. Qualquer das duas opções é defensável. O problema é que se tem que ter uma. A finalidade do Judiciário é organizar a sociedade e dar certeza ao empregado e ao empregador. A Justiça do Trabalho hoje não faz isso, porque qualquer demandazinha dura seis anos.

Essas são as idéias que eu gostaria de deixar. Lamento ter trazido mais dúvidas do que soluções, mas saio daqui tranquilo pelo fato de estar falando com um público formador de opinião. Afinal, são os senhores que reformam as estruturas erradas que nós temos. Muito obrigado.

Alexandre Herculano de Souza Furlan (moderador)

– Eu gostaria de agradecer imensamente as colocações do professor Antônio Álvares da Silva. Acompanho o seu trabalho há 10 anos, e quero lembrar que, pelo menos, a coisa já evoluiu um pouco. No começo eles diziam que as suas idéias eram insanas e malucas. Hoje já as admitem e sabem que esse talvez seja o caminho.

Antônio Álvares da Silva

– O doido tem a grande vantagem de dizer a verdade antecipadamente.

Alexandre Herculano de Souza Furlan (moderador)

– Obrigado, professor Antônio Álvares. Eu passo a palavra ao nosso companheiro **Osmani Teixeira de Abreu**, para que faça a sua exposição.

Osmani Teixeira de Abreu, diretor de Relações Trabalhistas da Fiat Automóveis e presidente do Conselho de Relações do Trabalho da Fiemg

– Bom, eu vou começar mostrando exatamente o texto da Constituição Federal, Artigo 7º, que dispõe sobre os direitos dos trabalhadores. “Irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo.” Isso todo mundo lembra que está na Constituição. O que eu quero destacar, e o professor Antônio Álvares tocou nesse assunto, é que aí fala irredutibilidade do salário em convenção ou acordo coletivo.

A minha interpretação do que está escrito aí é porque irredutibilidade do salário, todos sabemos, pode efetivamente trazer prejuízos ao empregado. Então, pode ser feita, desde que não seja um empregado negociando individualmente com o patrão, porque ele não tem poder de negociação. O constituinte disse que para reduzir salário precisamos ter convenção ou acordo coletivo. Não importa se é convenção ou se é acordo. Sempre será um instrumento coletivo.

No inciso seguinte, o constituinte falou ao contrário: “Duração do trabalho normal não superior a 8 horas e 44 semanais, facultada a compensação de horários e a redução de jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.” Então, a interpretação que eu faço é a seguinte: a compensação de horário pode ser feita por meio de acordo individual ou convenção coletiva, evidente, porque é um instrumento maior, não há nada que impeça. E digo mais. Esse ponto não foi tocado, mas um efeito colateral, que eu vejo nesse artigo (não sei a opinião do professor Antônio Álvares, nem do Dr. Anastasia), é que o legislador ordinário não pode reduzir jornada de trabalho. Pela minha interpretação, jornada de trabalho neste país só pode ser reduzida via acordo individual ou mediante convenção coletiva.

Aproveitando o que foi dito aqui pelo Dr. André Urani, é perfeitamente possível se contratar por 1, 2 ou 3 horas, a Constituição garante isso. Desde que seja feito o acordo ou a convenção coletiva, pode-se reduzir jornada de trabalho, como também compensar jornada de trabalho. A lei brasileira não proíbe e eu diria que a Constituição brasileira garante isso, desde que, evidentemente, seja feito acordo ou convenção coletiva.

Bom, para mim, a conclusão é a seguinte. O constituinte, quando quis a participação obrigatória do sindicato, chamou de convenção ou chamou de acordo coletivo. Quando ele deixou a participação do sindicato ou a participação individual, ele chamou de acordo ou convenção coletiva de trabalho.

E o que dizia a CLT antes da Constituição de 88? Que a duração normal do trabalho não devia exceder a 8 horas diárias, desde que não fosse fixado expressamente outro limite.

O artigo seguinte, o 59 (também citado pelo professor Antônio Álvares), dizia: “A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente a duas, mediante acordo escrito entre o empregador e o empregado, ou mediante o contrato coletivo de trabalho.” Me parece que a expressão contrato coletivo de trabalho é porque a CLT, antes da modificação de 67, se não me engano, usava esse termo em substituição à hoje convenção coletiva. Então, fizeram uma reforma parcial e continuou este termo. Mas aqui é acordo individual. Jamais, em tempo algum, alguém disse que o empregado não poderia negociar diretamente com o empregador.

O parágrafo 1º da CLT dizia antes da Constituição (e aqui é usado só o termo): “Poderá ser feito o aumento da jornada mediante acordo escrito entre empregador e empregado, ou contrato coletivo.” E no complemento do artigo determinava: “Do acordo ou do contrato coletivo de trabalho deverá constar, obrigatoriamente, a importância da remuneração da hora suplementar, que será, pelo menos, 20% superior à da hora normal.” É lógico que esse ponto foi revogado pela Constituição, que mandou pagar um mínimo de 50%.

E o parágrafo 2º, também com redação anterior à da atual lei, observava: “Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou contrato coletivo (e eu volto a dizer sempre, acordo individual ou contrato coletivo), o excesso de horas for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda o horário normal da semana nem seja ultrapassado o limite de 10 horas diárias.” Esse é o texto do parágrafo 2º da CLT. Ninguém, em tempo algum, disse que precisava do sindicato para fazer esse tipo de acordo.

E como ficou a redação da nova lei? Ficou a mesma da CLT. A diferença é que entrou o período máximo de 120 dias.

Em relação ao pagamento do adicional de 50% eu concordo, porque entendo que hora suplementar só é compensação se for realmente compensada. A partir do momento em que o trabalhador vai embora, deixou de ser compensação e passou a ser hora extra. Portanto, tem que ser paga também com 50%, ou até outro percentual, se houver convenção coletiva regulando. Pode ser 60, 70, 80, 100%. Eu sei que a maioria dos empresários gostaria de outra interpretação, mas para mim o que se quis dizer com “calculada sobre o valor da remuneração” é que se tem que ter como base a remuneração da data. Eu não posso ter como referência, e nem faz muito sentido, uma remuneração de quatro meses atrás. Eu tenho que pegar a remuneração do momento, e ela é a base para se calcular os 50%.

Agora eu vou contar uma historinha, que muita gente aqui conhece, o Dr. Anastasia (Antônio Augusto Anastasia), sem dúvida, e o Dr. Cidade (Carlos Alberto Cidade, coordenador da Unidade de Assuntos Legislativos da CNI), conhece como ninguém. O deputado Mendonça Filho, que foi o relator da emenda, tinha feito esta redação para ser aprovada na Câmara dos Deputados: “Poderá ser dispensado o acréscimo de salário, se por força de acordo ou convenção coletiva o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia”,

etc. etc., e falava que no período máximo de um ano. Esta era a emenda do relator Mendonça Filho, portanto era o mesmo texto, porém falando em um ano, que era o que todo o mundo queria.

Na votação em plenário, no entanto, surgiu uma emenda que foi afinal aprovada para este artigo, com a justificativa de que 120 dias se adequavam melhor à questão da sazonalidade de um tipo de trabalho. Eu não sei por que um ano não era adequado e 120 dias sim. Então, no meu entendimento, essa emenda foi feita para trocar 12 meses por 120 dias. Só que ao ser aprovada, em vez de sair “acordo” ou “convenção” saiu “por força de convenção ou acordo”. Na votação no Senado, por sua vez, fez-se o que eles chamam de “uma emenda de redação”, voltando ao que era antes: “por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho.”

Agora, antes de mostrar a justificativa que o Senado fez para colocar essa redação, eu quero dizer o seguinte. Eu peguei uma das ações diretas de inconstitucionalidade que estão no Supremo Tribunal Federal (o Dr. Anastasia já citou várias), que foi a do Partido Socialista dos Trabalhadores Unificados (PSTU), que eu acho que aqui todo mundo conhece bem. O texto de porque é inconstitucional foi escrito por eles. E ali está dito o seguinte: “Como se pode constatar, o Artigo 6º acima transcrito altera o Artigo 59 da CLT, possibilitando a implementação do banco de horas, sem a necessidade de negociação com os sindicatos profissionais.”

E diz mais: “Ressalte-se que o projeto original já está alterado pelo Senado Federal, que substituiu a expressão convenção ou acordo coletivo de trabalho por acordo ou convenção coletiva de trabalho.” Isso quem diz são eles, não sou eu. E mais: “Portanto, por expressa autorização do Artigo 6º da lei em tela, o banco de horas poderá ser implementado diretamente entre empresa e empregado.” Quem diz são eles, não sou eu. Então, se o próprio lado dos empregados reconhece que é isso que está na lei, por que nós devemos pensar que é outra coisa?

Mas vamos, finalmente, para a justificativa do Senado para a emenda. Ela tem uma série de razões, e diz o seguinte: “Por último, a fim de evitar interpretações polêmicas que gerem intranquilidade nas relações capital-trabalho (aquilo que o Dr. Antônio Álvares não quer, nem eu e nem o Senado) e promover a necessária adequação do texto dessa proposição com aquele da CLT (que é aquele que diz que o acordo é feito diretamente), consagrado no Artigo 7º da Constituição Federal (que é aquele que fala acordo ou convenção coletiva) é que apresentamos uma emenda de redação ao artigo, parágrafo 2º do Artigo 6º.” Essa é a justificativa do Senado, que foi encaminhada com a lei para que o Presidente da República assinasse. Acabou, não é?

Eu diria que vamos ter polêmica para 10 anos, mas cada vez mais eu me convenço que o banco de horas pode ser feito por acordo direto empregado-empregador. E quero lembrar aqui uma coisa, que aliás o professor Pastore destacou outro dia numa reunião. Parece que no Brasil, de repente, foi proibida a contratação individual. Não existe isso na nossa Constituição. Nós entendemos a contratação coletiva, entendemos que numa série de coisas ela protege mais o empregado, mas a hipótese do contrato individual de trabalho não foi banida da legislação brasileira. Evidente que o banco de horas, no meu entendimento, tem que ser feito empresa-empregado, com cada um dos seus empregados.

Um outro ponto que foi abordado aqui, que é o aspecto dos 120 dias do banco de horas, eu entendo que, de alguma forma, essa lei vai complicar as negociações que estavam sendo feitas entre as empresas. Por quê? Porque até então, e já foi falado aqui pela Volkswagen e pela GM, as empresas estavam negociando com o sindicato dos trabalhadores por um, dois anos. A Volks tem negociação de dois anos. E eu conheço (o professor Antônio Álvares também), infelizmente, ninguém pode dizer que seja definitivo, várias decisões da Justiça, inclusive do Tribunal Superior

do Trabalho, de que o que foi feito pelo sindicato, baseado em que a Constituição garante os acordos coletivos, tem validade, porque a Justiça do Trabalho não pode mudar aquilo que já foi negociado.

Então, aquilo que o Fernando (Fernando Tadeu Perez) falou aqui de que ele não contraria a lei, mas que negociava na brecha da lei, eu diria que é coisa do passado. Hoje, a minha preocupação é que com esse texto dizendo que o período é de 120 dias, nós não estamos indo mais na brecha de lei nenhuma, mas entrando em choque direto com a lei. (Agora eu vou criar uma dúvida.) Se a Justiça depois vai ou não permitir que eu faça uma negociação com o sindicato por seis meses, um ano, eu não sei. Pelo que foi dito aqui, eu acho que deveria. Isso não traz prejuízo algum para ninguém, pelo contrário, só traz benefício, porque o patrão ganha (é verdade, já foi dito aqui) e o empregado também ganha por não perder o emprego.

Eu acredito que se a lei não for modificada nesse aspecto de 120 horas, a Justiça do Trabalho vai acabar dizendo que aquilo que foi feito diferente da lei não pode, porque aí não é o problema de regular o que não está regulado, mas de contrariar um texto expresso. Era isso o que eu tinha a dizer. Depois estou à disposição.

Participação da platéia (a pessoa não se identificou)

– Furlan, eu poderia fazer um aparte a respeito do que o Osmani falou no final da sua exposição?

Alexandre Herculano de Souza Furlan (moderador)

– Eu queria abrir os debates, mas acho que podemos inverter.

Participação da platéia

– Osmani, eu concordo com o que você colocou, que, no caso de dispensa, as horas que seriam compensadas deveriam ser pagas como extra, mesmo porque cabe ao empregador fazer a opção de compensação ou desligamento. E no caso dele fazer a compensação, que era o que estava contratado, ele iria pagar durante o período de compensação 1/12 de férias, 1/12 de décimo terceiro, concederia os benefícios que a categoria ou a empresa tem como sua política. Então, nada mais justo do que, se ele optar pelo desligamento, que ele indenize o tempo a compensar como extra. Era só isso.

Alexandre Herculano de Souza Furlan (moderador)

– Nós vamos, então, passar aos debates. Sem inibições, aqueles que desejarem fazer perguntas, depois dessas que já estão aqui comigo, por favor. O Dr. Anastasia vai ter que sair logo, mas o professor Antônio Álvares está à disposição e eu sei que ele gosta de enfrentar os debates. Eu vou fazer essas quatro primeiras perguntas que estão aqui, e depois passo a palavra ao professor José Pastore, que tem algumas colocações a fazer.

A primeira pergunta foi dirigida pelo companheiro Sérgio Cardenuto aos Drs. Anastasia e Antônio Álvares, e é a seguinte: A compensação das horas deve ser efetuada dentro dos 120 dias a partir de quando? Do crédito ou débito de horas, ou da data do início do acordo?

Antônio Augusto Anastasia, secretário executivo do Ministério do Trabalho

– A posição do Ministério é que a compensação se dá no lapso de 120 dias do crédito do acontecimento fático e não do acordo. O acordo inclusive pode ser realizado hoje, e até durante os primeiros três meses não acontecer nada porque não houve necessidade. No terceiro mês, então, vem a necessidade, e o José da Silva, que é o empregado, começa a compensação, e em 120 dias em relação a ele e ao primeiro acréscimo ou decréscimo é que vai se dar o transcurso do prazo da lei. Não sei se é a opinião do professor Antônio Álvares...

Antônio Álvares da Silva, professor de Relações do Trabalho e juiz do TRT/MG

– Nada a acrescentar.

Alexandre Herculano de Souza Furlan (moderador)

– Pergunta de Nelson Tambelini para o Dr. Anastasia: Com base na Portaria nº 865/85 do Ministério do Trabalho, que trata de critérios de fiscalização e estabelece a não autuação quando o descumprimento de norma legal esteja suportado por acordo ou convenção coletiva, qual será a postura da fiscalização para os casos atuais e futuros, de acordos e convenções que estabeleçam prazos superiores a 20 dias ou, alternativamente, a transferência de eventual saldo para o quadrimestre seguinte?

Antônio Augusto Anastasia

– Essa é uma pergunta muito interessante porque trás a lume a tão decantada Portaria 865/85 do ministro Paulo Paiva, ainda em vigor, que teve por objetivo estabelecer um critério que privilegiasse, mais uma vez, a negociação coletiva. O Dr. Osmani disse bem, e é claro que nada no nosso regime desmerece o acordo ou a negociação individual. Ao contrário, ela ainda é prevalente entre nós. Entretanto, a política do Ministério é de estimular o que durante dezenas de anos ficou natimorta, que era a negociação coletiva. O modelo vigente hoje no Brasil é oriundo da CLT e prestigia as relações individuais, o que, naturalmente, torna as relações coletivas bastante atrofiadas. Então, o objetivo era sempre prestigiar a negociação.

Essa portaria foi sugerida pela própria cúpula da fiscalização do trabalho para que houvesse o estímulo à negociação. Agora, desde que as cláusulas não fossem ofensivas, porque a portaria não se refere a cláusulas econômicas, e sim às condições de trabalho. Se estas condições estivessem em desacordo com a legislação, seriam observadas, anotadas pela fiscalização e noticiadas ao delegado Regional do Trabalho, que, se considerasse a infração grave, faria a notificação ao Ministério Público do Trabalho.

A portaria foi bastante atacada à época por diversos parlamentares da oposição. Houve uma representação de inconstitucionalidade ao Ministério Público do Trabalho, que não a acatou, como também houve uma proposta de decreto legislativo para sustá-la, que também não teve êxito. Por isso, ela está vigente, tem sido aplicada, mas não é uma aplicabilidade absoluta.

Como os senhores sabem, a fiscalização do trabalho, por garantias internacionais da própria OIT (está aqui o Dr. Armand Pereira, diretor da OIT no Brasil), goza de prerrogativas de independência. Então, o fiscal que exerce na ponta o poder de polícia administrativa, diante de um caso concreto, vai verificar se é caso de notificar para autuação ou de aplicar a Portaria 865, que traduz, com amplitude, um comando de política pública de estímulo à negociação coletiva, portanto, que tem aplicabilidade plena em relação a esse dispositivo.

Cito, de passagem, a Lei dos Portos 8.630 (que não tem nada a ver com o nosso debate aqui). Mas a lei estava sendo alterada de tal modo pelas convenções dos sindicatos dos operadores portuários e dos trabalhadores na estiva, que nós não tínhamos a aplicação da legislação. Então, o Grupo Executivo de Modernização dos Portos solicitou ao Ministério e nós interpretamos que, naquele caso, estava virando uma fraude à legislação.

Então, é claro que a portaria não é absoluta. Há o princípio da razoabilidade na aplicação dessas normas. Mas, de modo geral ela é aplicável e, no caso do banco de horas, há uma recomendação da fiscalização para que haja sempre, não vou dizer condescendência, mas uma certa boa vontade, se averiguando as condições, necessidades e circunstâncias de como aquele determinado acordo foi realizado, de modo a proteger o emprego e garantir a atividade econômica.

Alexandre Herculano de Souza Furlan (moderador)

– Só lembrando ao companheiro Tambelini, que, se o princípio é o da razoabilidade, pode ter aquele fiscal que esteja mais ou menos impregnado do princípio. Então, ele que cuide do fiscal da região da sua área.

José Bráulio Bassini, presidente do Conselho Temático Permanente de Relações do Trabalho e Desenvolvimento Social da CNI

– Alexandre, eu gostaria de fazer uma pergunta ao Dr. Anastasia, que é a seguinte: E se o sindicato se nega a negociar?

Antônio Augusto Anastasia

– Eu discuti esse assunto exatamente diante desse quadro. O professor Antônio Álvares, na sua exposição, fez referência a essa negativa de negociação. A resposta é simples. Negada a negociação, não haverá a possibilidade de implantação do banco de horas. Entretanto, a própria CLT prevê que na recusa de negociação pelo sindicato pode-se recorrer às instâncias superiores, ou ao sistema confederativo propício aos empregados. Mas se a recusa permanecer, enquanto prevalecer o entendimento, que, como eu disse na minha fala, é o entendimento polêmico de se o acordo é ou não coletivo, existem argumentos fortíssimos no sentido de que o acordo possa

ser individual, então, nesse caso, essa sua indagação não tem necessidade. Mas, se prevalecer a necessidade do acordo coletivo, se o sindicato nega, é o mesmo caso da participação no lucro ou resultados.

E qual é a questão da participação nos lucros e resultados? Se o empregador se recusa a negociar, não há participação nos lucros e resultados, ao contrário do que pretendem alguns parlamentares no projeto de conversão da MP (medida provisória), que querem transformar a participação nos lucros e resultados em instituto obrigatório. Aí deturpa. É o mesmo caso aqui, só que o inverso. Aqui quem recusa é o sindicato, lá é o empregador.

José Bráulio Bassini

– Mas o que eu estou dizendo é que a lei do contrato temporário tem um limite, não é permanente. Como o Dr. Antônio Álvares colocou, a própria Justiça do Trabalho não tem solução.

Antônio Augusto Anastasia

– O senhor está perguntando no banco de horas ou na lei de contrato por prazo determinado?

José Bráulio Bassini

– Na própria lei, ela é temporal.

Antônio Augusto Anastasia

– Essa, não há dúvida. Os incentivos duram 18 meses, mas ela é permanente. A universalização do objeto do contrato por prazo determinado, que já é um grande avanço, e que está causando essa celeuma toda, é permanente. Agora, de fato, o senhor tem razão; os atrativos, os incentivos, são por 18 meses. Agora, como nós estamos pretendendo estimular a negociação, se não houver, quem vai perder, no caso do modelo contratual, são os empregados, que não vão ter a oportunidade de ter aquele emprego naquele segmento.

Alexandre Herculano de Souza Furlan (moderador)

– Aqui tem um comentário sobre o que disse o Dr. Anastasia, do nosso companheiro do Conselho de Relações do Trabalho e presidente da Câmara de Relações do Trabalho da Fiesc, Ronald Caputo. Prestigiar a negociação tem sido meta e ação da atual gestão do Ministério do Trabalho. Por isso seria bom rever o manual de mediação que é usado para o treinamento dos agentes fiscais do trabalho, que não admite negociação de direitos do trabalhador. Pelo contrário, considera os direitos trabalhistas indisponíveis.

Antônio Augusto Anastasia

– Está aqui o Dr. Alexim (João Carlos Alexim), nosso novo secretário de Relações do Trabalho, responsável pela Área de Mediação. A ele, desde logo, encaminho essa sugestão, mas é bom

lembrar que nem tudo é negociável. Isso é uma matéria constitucional, e enquanto a Constituição não for alterada, aqueles direitos constitucionais são considerados, de fato, indisponíveis e insuscetíveis de negociação coletiva. Entretanto, há diversos outros casos, como o da segurança no trabalho, que são factíveis de ser objeto de negociação. Mas, as condições mínimas, essas, é claro, são indisponíveis.

Alexandre Herculano de Souza Furlan (moderador)

– Muito obrigado. A pergunta agora é para o professor Antônio Álvares e vem de Ricardo Amirati, do Sindiroupas. Mas, antes, tem uma outra pergunta, que fala de saldo a transferir de 120 dias. A do Amirati fala de quitação. Ela diz o seguinte: segundo a intenção da Lei 9.601, é obrigatória a quitação de crédito do trabalhador ao término de 120 dias ou é possível transferir esse crédito (aí não é o saldo de horas, é o crédito, é a pecúnia) para os 120 dias seguintes?

Antônio Álvares da Silva

– Se tiver crédito e o contrato de trabalho for dissolvido, será pago naturalmente na rescisão, porque a lei é expressa. Não se pode transferir nada.

Alexandre Herculano de Souza Furlan (moderador)

– E em caso de não haver rescisão, haver a continuidade do contrato de trabalho?

Antônio Álvares da Silva

– Aí vem a questão que o Antônio Augusto Anastasia tocou e com a qual eu concordo plenamente. Os 120 dias são contados a partir do acontecimento factual. Ou seja, ele compensou hoje, ou ele trabalhou menos hoje para compensar quando? Nós temos que fazer essa compensação dentro de 120 dias. No dia seguinte, um outro setor da empresa trabalhou mais. Tem que compensar quando? 120 dias depois que aquilo aconteceu.

Agora eu quero perguntar aos senhores o seguinte: e se não der tempo de compensar nesses 120 dias? É aquela questão. Por que pôr prazo nisso? Nós tínhamos que riscar esses 120 dias e deixar que a coisa corresse, porque o empregado não está sendo prejudicado. E aí o exemplo que os senhores deram. E se não for compensado, como é que vai se fazer? Pronto, está aí.

Alexandre Herculano de Souza Coelho (moderador)

– Tem uma colocação para o professor Antônio Álvares, do Enio Jacques, que é diretor de Relações Trabalhistas do Sindicato de Produtos Químicos e Petroquímicos de São Paulo. Primeiro ele lhe parabeniza pela exposição, e depois pergunta qual é a sua opinião sobre essas ações declaratórias de inconstitucionalidade que estão tramitando no Supremo com relação à Lei 9.601, essencialmente no que concerne ao banco de horas, o Artigo 59, parágrafo 2º?

Antônio Álvares da Silva

– Quanto ao banco de horas (já tocamos nesse assunto), não há possibilidade nenhuma de inconstitucionalidade. Aliás, eu nem entendo de onde vem essa inconstitucionalidade do banco de horas. Talvez ela tenha nascido, eu não vi o texto, do fato de que quando o empregado trabalha mais, a Constituição diz que ele tem que ter 50%. Como ele vai compensar na frente, e não recebe os 50%, pode ser que daí tenha nascido a inconstitucionalidade que eles querem. Mas ele não vai receber os 50%, porque vai haver a compensação. Então, aí não é mais hora extra, é compensação. Agora só falta dizer que, por não ser pago um adicional de 50% de uma hora extra que vai ser compensada no futuro, a lei é inconstitucional.

Quanto aos demais itens, Enio, é que a questão vai surgir. Essa lei corre o perigo de cair no Supremo Tribunal Federal por conta de formalismos, porque estão dizendo que o princípio da isonomia foi ferido, uma vez que existe uma outra categoria de trabalhador, vamos chamar “por prazo determinado”, em condições desvantajosas em relação a outro trabalhador de contrato de trabalho por prazo determinado previsto no Artigo 433 da CLT. Então, aí é que está a questão. Qual é a diferença entre o empregado contratado por prazo de experiência para serviços especificados ou de empresa prestadora de serviços transitórios ou sazonais, que tem o seu fundo de garantia íntegro, e o nosso que não tem? O outro tem o recolhimento previdenciário íntegro, e esse não tem.

Então, estaríamos tratando desigualmente pessoas que estão na mesma situação de fato. E isso é fácil de responder, porque em Direito, se você quer conduzir a questão da igualdade dentro de um princípio que seja razoável, o que é preciso entender é que quem faz as pessoas desiguais não é a lei, é o mundo. E a única coisa que nós, juristas, podemos fazer nesse caso é, havendo uma medida concreta na lei, dentro daquela medida da lei, não desigualar. Agora, se a lei desigualou e se o motivo é justificado, não há desigualdade. Como você vai querer, por exemplo, que uma pessoa entre para a Polícia do Exército tendo 1,50m de altura e pesando 20 Kg, quando se exige um sujeito que tenha 1,90m e 90 Kg? Está desigual, mas a desigualdade é justificada. No nosso caso ela também é justificada, porque a Lei 9.601 tem uma finalidade, reempregar.

O sujeito que trabalhar numa empresa sazonal é contratado por prazo determinado com qual finalidade? Diferente dessa, para prestar o serviço sazonal. Então, a distinção da igualdade ou da desigualdade, no caso, é plenamente justificável. Agora, o que o STF vai decidir eu não sei, porque nós, no país, quando surge uma questão inconstitucional, ficamos reféns de 11 homens. Pronto, é isso o que acontece, excesso de legalismo é isso.

Alexandre Herculano de Souza Furlan (moderador)

– Eu vou passar a palavra para o professor Pastore, mas antes eu gostaria de fazer uma intervençãozinha rápida. Um dia o ministro Almir Pazzianoto veio ao Conselho de Relações de Trabalho e falou sobre a prudência que os ministros do trabalho e os juízes deveriam ter no trato de determinadas questões. No fim, eu perguntei se, pautado por aquela prudência, ele podia endossar o que os outros juízes faziam em termos de interpretação, ao que ele me respondeu: “Quem acredita em reencarnação é espírita.”

Então, é uma questão que fica no ar. Qual é a segurança jurídica que nós, representantes de empregadores, temos em adotar esse sistema de banco de horas, como fez a Volkswagen,

bianual, como faz a GM, semestral, se depois os juizes do trabalho, na sua maioria conservadores, entendem que não pode, e anulam? Essa é uma questão que também tem que ser vista.

Professor Pastore, por gentileza, o senhor tinha pedido a palavra.

José Pastore, professor da Faculdade de Economia e Administração da USP e consultor da CNI

– Obrigado. Eu queria cumprimentar os três expositores pelas brilhantes apresentações – Dr. Anastasia, Dr. Antônio Álvares, Dr. Osmani. Mas eu queria fazer um comentário um pouco mais geral, uma vez que fui citado várias vezes aqui, durante o dia, principalmente pelo Paulinho (Paulo Pereira da Silva), que disse que eu escrevo muitas coisas erradas. Vou tentar acertar agora, vou fazer um esforço especial para acertar.

É claro que há problemas empresariais que visam reduzir custos, mas essa questão da redução da jornada de trabalho no Brasil está sendo discutida principalmente conectada à questão do emprego, do desemprego. Quer dizer, essa idéia de redução de jornada surge para acomodar melhor os trabalhadores, como é aquilo que o Dr. Antônio Álvares acabou de falar, que o Paulinho falou e que o Tadeu Perez enfrentou na Volkswagen, e assim por diante.

Nós passamos um dia aqui recebendo uma grande quantidade de informações, e eu achei todas muito úteis, e gostaria de destacar o seguinte. O Paulinho, por exemplo, compareceu e descreveu uma série de acordos que ele já fez a respeito de redução de jornada, onde ele empregou mil trezentos e tantos trabalhadores. E mostrou a grande variedade dos acordos. Tem hora que a jornada é de 44, depois é de 48. Tem hora que compensa logo, noutra compensa depois. Ele citou um caso da Caterpillar, que parece que ele firmou um acordo esta semana, em que foi estabelecido um limite de 52 horas, se eu não me engano, por semana.

Depois, o Tadeu Perez também colocou toda a sistemática da Volkswagen e disse que lá o período já não é mais de 120 dias, e sim de dois anos. Ele mostrou como é compensa, como compensa no caso de hora extra, o que acontece com o chefe, se o chefe ajuda, colabora ou não. Depois foram citados vários exemplos internacionais, de outros países que praticaram jornada de trabalho, mostrando uma grande variedade de sistemáticas.

Então, eu acho que uma conclusão muito valiosa que este seminário trouxe é que nesse campo, se há alguma coisa que a gente pode falar com muita certeza é que não existe um modelo único de redução de jornada e de flexibilização de jornada. Isso varia muito de acordo com o setor, de acordo com a empresa, de acordo com os interesses dos trabalhadores, de acordo com os interesses dos empregadores, dos sindicatos, etc.

Uma outra coisa que ficou muito clara aqui é que parece que está havendo uma evolução no campo da redução de jornada, do aspecto quantitativo, ou seja, do apenas reduzir o número de horas, para um aspecto qualitativo, que é flexibilizar a jornada. Quer dizer, não tanto mexer no número de horas, mas torná-la mais ajustável. É uma outra conclusão que foi tirada aqui, e outra vez, nesse campo da flexibilização, os modelos variam também imensamente.

Uma outra conclusão é que parece que a redução de jornada está sendo tratada, em todas essas experiências, não só para acomodar questões de emprego, mas também para fazer um

ajuste da jornada à competitividade da empresa, às questões de custo da empresa e, no longo prazo, à questão da própria sobrevivência do trabalhador como empregado. Ou seja, há uma íntima ligação entre reduzir e ajustar o tempo de trabalho.

Por estas informações, fica claro que a redução de jornada visa a atender vários objetivos – trabalhador, empregador, momentos, conjuntura. Parece que a redução de jornada poderia ser entendida, entre nós, como uma espécie de um alvo móvel, um *moving target*. Ela não é fixa. A cada momento vai ser um tipo de modelo, um tipo de solução, um tipo de sistemática. E isso me leva à conclusão de que talvez o Brasil esteja tratando o problema de uma maneira errada, porque aqui no Brasil, quando se fala de redução de jornada, imediatamente se fala em fazer uma mudança na lei e na Constituição.

Existe no Congresso Nacional um projeto de emenda constitucional, cujo autor parece que é o Paulo Paim, que pretende fazer redução de jornada pela via da Constituição. Pois bem, se nós vimos nesse seminário que não existe modelo único, que tudo depende da situação, que é um alvo móvel, que está tudo se mexendo, que depende de muitos ajustes delicados, detalhados, que só podem ser acertados no nível das empresas, seria muito difícil querer acertar isso, digamos, numa negociação setorial. Mais difícil ainda seria acertar isso por uma lei ordinária, e mais difícil ainda seria acertar isso por Constituição.

Então, eu acho que a contribuição desse seminário foi muito útil, eu aprendi muito com esse ponto em que ele comprova de uma maneira muito cabal que não existe modelo único, que é impossível, através da lei, nós buscarmos um modelo único. A Fundação para a Melhoria das Condições de Trabalho da Europa acaba de publicar um livro sobre modelos de redução de jornada lá, em que há uma variedade imensa de modelos, e cuja conclusão é de que não é possível tratar desse assunto pela via legal, mas apenas pela via negocial. E nós estamos vendo aqui, pelos depoimentos dos juristas que falaram agora, que as pequenas tentativas feitas no campo da legalização, da flexibilidade, no campo da jornada, parece que vão dar mais confusões do que soluções. Obrigado.

Participação da plateia (o autor não se identificou)

– Eu entendi, na colocação do Dr. Anastasia, que se o sindicato não quiser negociar, não há negociação, assim como se a empresa não quiser fazer participação nos resultados, não tem a obrigação de fazer. Aí, no caso, eu entendo que a empresa é parte, enquanto no outro caso o sindicato é o representante da parte que são os empregados. Tanto é assim, que o Artigo 617 da CLT diz que se o sindicato que vai representar os empregados se negar a negociar, em 8 dias os empregados interessados vão à federação, e no mesmo prazo à confederação, havendo negativa da federação. Então, eu acredito que o sindicato se negando, o caminho é pelo Artigo 617 e não pela extinção da negociação.

Antônio Augusto Anastasia

– Sim, quanto a isso não há dúvida. Inclusive, salvo engano na minha resposta, eu disse até que poderia ser seguida toda a escala. Mas, e se na escala para cima houver negativa? Federação, confederação? Então, de fato, cria-se um impasse. Agora, se prevalecer o acordo individual não há problema. Não se pretende, evidentemente, apostar nessa hipótese, mas ela é viável. E não

é somente a pressão da sociedade e a necessidade de negociação que vai demonstrar que o caminho correto é este. Essa preocupação que o senhor tem, nós também temos.

Agora, se predominar o entendimento de que para o banco de horas prevalece a necessidade da negociação, esse temor existe. E esse temor é grande também no caso do modelo contratual da Lei 9.601, que origina a proposta de contrato de trabalho por prazo determinado, e que algumas entidades sindicais já declararam, por essa postura ideológica desde o início, que não vão negociar. Então, aí você sabe que não haverá esse modelo contratual.

Esperamos que pelo exemplo exitoso de outras categorias, essa nova categoria institucional que se pretende criar se espraia como uma mancha de óleo. É a nossa esperança. Não digo que seria forçado, mas, em razão da via utilizada no caso de novo modelo contratual da negociação coletiva, é imprescindível a participação dos sindicatos. E quanto ao que o senhor disse, que de fato representa a verdade, mas os senhores devem estar muito preocupados com a votação, no Supremo Tribunal, da questão da substituição processual que vai dar uma interpretação um pouco diferente, e pelo que eu tenho notícia a tendência é um pouco forte no instituto da substituição processual a favor dos sindicatos.

Alexandre Herculano de Souza Furlan (moderador)

– Eu agradeço ao professor Anastasia. O professor Antônio Álvares tem algumas colocações a fazer em relação àquilo que disse o professor Pastore. Depois passo a palavra ao Dr. André Urani, e tem mais uma pergunta aqui na mesa.

Antônio Álvares da Silva

– Só para acertar os ponteiros, a dificuldade que o senhor vai ter com o Artigo 617 é que, no instante em que a negociação prosseguir com os próprios empregados e com o empregador, alguém vai dizer que ela esbarra no Artigo 8º, item III da Constituição, que diz o seguinte: “Ao sindicato cabe a defesa dos interesses individuais e coletivos da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas.” A formalidade vai bater aqui.

Agora, quanto às colocações do professor Pastore, ele tem toda a razão. O que resta de útil na discussão do horário de trabalho? É que os técnicos vão fixar o máximo para o sujeito não ter LER (lesão por esforço repetitivo) se for datilógrafo, não acontecer acidentes do trabalho, etc. E o resto só a negociação coletiva. Não há outro caminho. Se riscarmos da Constituição brasileira e da legislação infraconstitucional a questão do horário de trabalho, ninguém vai perder nada, nem o empregado.

Alexandre Herculano de Souza Furlan (moderador)

– Dr. André, por favor.

André Urani, secretário do Trabalho da Prefeitura do Rio de Janeiro

– Eu concordo plenamente com as conclusões do professor Pastore. Uma das lições que recebi dessa discussão toda de hoje é que não existem soluções mágicas que sejam universalizáveis.

Portanto, nós não devemos fixar, através de leis, regras gerais para a questão da jornada máxima de trabalho ou para a flexibilização da jornada de trabalho.

Mas, eu queria voltar à questão do tempo parcial, visto que o Dr. Osmani retomou a questão na sua exposição. Eu concordo plenamente que, a rigor, a Constituição e a legislação vigente, inclusive a CLT, permitem que haja contratos formais com uma jornada inferior à jornada de 44 horas. No entanto, eu entendo que deva haver lei que regule o trabalho por tempo parcial, porque, do meu ponto de vista, a lei só se justifica, nas relações de trabalho, para proteger os grupos mais vulneráveis. É exatamente a mesma linha de argumentação de por que existe um salário mínimo.

A gente está falando de grupos basicamente jovens em busca do primeiro emprego, e de mulheres que têm dupla jornada de trabalho e não têm outra forma de inserção no mercado de trabalho, porque não têm poder de barganha, porque não são sindicalizados. Nesse caso, não tem negociação coletiva. A gente está falando de empregada doméstica, de estagiário, de jovens que estão começando uma carreira no trabalho, de mulheres que estão tendo que cuidar das suas famílias e complementar os orçamentos familiares através de algum tipo de esforço. A lei existe em todos os países desenvolvidos, a menos que alguém aqui me prove o contrário, que não tem excesso de legislação, nem nenhum freio à negociação coletiva. Nesse caso, ela entra para proteger os interesses de trabalhadores que não têm como constituir seus legítimos interesses e que, portanto, entram pela porta dos fundos, que é o emprego sem carteira assinada, que é o não regulamentado, perdendo com isso todos os seus direitos trabalhistas.

Alexandre Herculano de Souza Furlan (moderador)

– Eu vou passar a palavra aos palestrantes para que se manifestem sobre essas colocações do Dr. André. Depois eu tenho uma última pergunta, antes de terminarmos os debates e partirmos para o encerramento do *workshop*.

Osmani Teixeira de Abreu

– Dr. André, a minha opinião é que quanto menos lei, melhor. Você colocou a questão do estagiário, que tem até uma lei regulando, muito malfeita, no meu entendimento, mas tem. Agora, as empresas não contratam a dona de casa dentro da CLT porque não querem, porque inclusive o salário mínimo é fixado por hora. Eu posso contratar uma pessoa por uma hora. Quem está contratando à margem da lei é porque realmente quer fugir dos encargos. Vou usar outra vez a expressão do professor Pastore: “O Brasil é o país do oito ou oitenta.” Você contrata com todos os encargos, e aí vale para horário parcial ou para horário total, ou não contrata. A não ser que, na sua hipótese, para o horário parcial tivesse um encargo diferente. Aí sim, eu acho que poderia ser viável. Mas fora disso, para serem os mesmos encargos, eu não vejo por que ter uma lei.

Mas o problema sério é esse do “oito ou oitenta”. Então, tem também a contratação sem proteção nenhuma, como é no famoso mercado negro que existe nos Estados Unidos, na Itália e até no Brasil, onde as pessoas se sujeitam a qualquer trabalho à margem da lei. Mas eu acho que o problema é mais de encargos sociais em geral do que do horário parcial.

Alexandre Herculano de Souza Furlan (moderador)

– Só uma última pergunta para o professor Antônio Álvares, que é a seguinte: Já que o Inciso XIII do Artigo 7º reza que a jornada é de 8 horas diárias e 44 semanais, facultada a compensação, será que a inconstitucionalidade nestas ações estaria no fato de a compensação dever ser feita efetivamente na semana e, daí, não poder ser nos 120 dias?

Antônio Álvares da Silva

– Eu não sei, porque o que está escrito aqui no item XIII do artigo é o seguinte: “Duração normal não superior a 8 horas diárias e 44 semanais, facultada a compensação de horários e a redução de jornada, genericamente, mediante acordo ou convenção coletiva.” Ela não estabelece princípios de que tenha que ser feita na semana ou no mês.

Alexandre Herculano de Souza Furlan (moderador)

– A jurisprudência é que tem se inclinado nesse sentido.

Antônio Álvares da Silva

– Exatamente, porque aqui ela permite redução de jornada e compensação de horário. Aí está satisfeito tudo o que o Dr. Urani quer, por que o que é jornada de trabalho? É o tempo de duração em que o trabalho é prestado. E o que é horário? É o momento do começo e o momento do fim. As duas flexibilizações a Constituição já deu. Então, eu acho que o assunto está feito.

Agora, eu só quero lembrar aos senhores que quando a Constituição diz aqui no Artigo 6º “irredutibilidade de salários salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo”; e aqui no Artigo 13 coloca “duração normal não superior a 8 horas, salvo acordo ou convenção coletiva”, o que há de mais nuclear, de mais essencial no contrato de trabalho, que é o salário, foi flexibilizado. Então, não há mais nada a fazer, tudo o que os senhores querem está pronto, está flexibilizado, pois se o salário está flexibilizado...

Só não podemos flexibilizar no Brasil o quê? As disposições de ordem pública, e isso com razão. Tudo está à venda neste país, mas acho que a saúde do trabalhador ainda não entrou no mercado.

Alexandre Herculano de Souza Furlan (moderador)

– O que nós conversávamos com o Osmani é que talvez essa sedimentação da jurisprudência ocorria justamente porque nós tínhamos no Artigo 59 a limitação à semana, que hoje não temos mais com a edição da Lei 9.601. Eu gostaria de agradecer a todos que nos ouviram neste painel, e convidar para que fizessem parte da mesa de encerramento deste encontro o companheiro José Bráulio Bassini, o Armand Pereira, que é o diretor da OIT no Brasil, e também o Dr. João Carlos Alexim, secretário de Relações do Trabalho do Ministério do Trabalho.

ENCERRAMENTO

José Bráulio Bassini, presidente do Conselho Temático de Relações do Trabalho e Desenvolvimento Social da CNI

– Eu gostaria de passar a palavra ao Dr. **Armand Pereira**, que vai nos dirigir algumas palavras.

Armand Pereira, diretor da OIT no Brasil

– Antes de mais nada eu queria agradecer o convite e também à organização deste evento e, sobretudo, agradecer a presença do Dr. Fernando Bezerra, do Dr. Arthur João Donato, do ministro Paulo Paiva, do secretário executivo Anastasia, do Dr. Alexim, que foi o meu antigo diretor e a quem tento substituir, e a presença dos convidados, peritos e especialistas.

Depois de alguns discursos tão eloqüentes, que escutamos, especialmente nessa última sessão, fica muito difícil fazer justiça ao que foi falado aqui. Vou apenas fazer uma tentativa de uma síntese desses pontos e salientar também algumas sugestões da OIT, com respeito, talvez, a uma seqüência daquilo que a gente fez aqui hoje, e que me pareceu muito interessante.

A grande vantagem de ser um dos últimos a falar é que a gente não tem que se preocupar muito com aquilo que diz porque as pessoas não vão nos atacar. E eu vou tirar vantagem disso.

O interesse da OIT sobre a redução de jornada é uma coisa que já vem desde meados dos anos 70, em reação aos ajustes que tiveram que ser feitos em função dos choques do petróleo e da alta de juros. Aprendemos muito com os estudos dessa época, e a redução da jornada de trabalho foi realmente de grande importância para minimizar as perdas de emprego, especialmente nos países da Europa.

O Dr. Urani também salientou essa questão da crise asiática, então essa questão da redução de jornada hoje, no Brasil e em outros países da América Latina, aparece como uma tentativa de reação para evitar perdas de emprego ou minimizar este problema. Ele falou da alta de juros, e a mesma coisa tinha acontecido em resposta aos ajustes aos choques do petróleo na década de 70. É muito interessante a gente lembrar disso, de 20 anos atrás.

O Urani e também o nosso convidado da Argentina, o Carlos Aldao, mencionaram uma coisa muito interessante. Tudo o que se falou hoje aqui sobre banco de horas, redução de jornada e jornada flexível é válido, pois são iniciativas muito interessantes e, portanto, devem ser debatidas e promovidas até pelas vantagens que foram sinalizadas, mas não tendências gerais da economia como um todo. Tanto o nosso convidado argentino, falando sobre a Argentina, quanto o Dr. Urani, falando do caso brasileiro, mostraram, ou pelo menos disseram, que teria havido não uma redução da jornada, mas um aumento da jornada. Isso é muito interessante, mas não tira as vantagens e os interesses que foram colocados aqui sobre os benefícios dessas iniciativas.

Também achei muito interessante a apresentação do Dr. Alcântara sobre o caso da General Motors, e do Dr. Fernando Perez sobre a Volkswagen, a respeito das vantagens em termos de redução de custos, no caso do banco de horas, e da estabilização de dispensas e admissões nas

empresas, a qual traz realmente grandes vantagens para os trabalhadores. Há ainda outras questões interessantes que foram colocadas, mas que agora não vale a pena ficar sumariando, porque não há tempo para isso.

Contudo, eu gostaria de salientar que essas questões já vinham, na verdade, sendo debatidas muito antes. Lembro-me, por exemplo, que em 1990 a BMW fez o primeiro grande acordo, pelo qual era possível trabalhar aos sábados. Isso foi feito em nível de uma planta específica, ou seja, da necessidade específica de uma planta.

Lembro-me também que, mais ou menos por essa época no Reino Unido, pelo fato de dois modelos de automóvel da Rover terem tido uma grande demanda, tornou-se necessário aumentar a produção muito rapidamente, de tal forma que chegou-se a trabalhar em ritmo de 24 horas, sem a previsão de trabalhadores adicionais. A saída foi fazer turnos alternativos, e com muita dificuldade conseguiu-se que os sindicatos ficassem de acordo em trabalhar horas extras. Em compensação, houve uma redução da jornada e um aumento de 1.200 trabalhadores naquela planta.

Também me lembro que, no final dos anos 80 ou início dos anos 90, foi feito um estudo pela Organização Central dos Empregadores Alemães sobre a posição dos trabalhadores quanto ao horário flexível, que mostrou que 81% dos trabalhadores entrevistados estavam de acordo com horários flexíveis e jornada flexível, e que 40 e tantos por cento concordavam em trabalhar mais durante várias semanas no ano.

Tudo isso é só para dizer que estas questões que foram colocadas aqui, essas inovações do caso brasileiro, não são únicas.

Outro ponto salientado aqui pelo palestrante argentino e pelos que falaram sobre a parte legal e a questão da negociação, é que, no caso brasileiro, e especialmente no caso argentino, existe uma dependência muito grande da legislação, e pequena da negociação. Acho que isso bate também com aquilo que o professor Pastore estava falando, e que é muito certo, que não há um modelo único, e com aquilo que dizia o nosso colega argentino, que não há um modelo absoluto.

Na verdade, tem que se questionar o que é mais relevante: se a negociação setorial ou a negociação ao nível da empresa. Porque eu acho que uma das questões fundamentais, como aliás o Urani salientou, é que essas inovações que podem ser feitas em termos de banco de horas e de redução de jornada implicam uma condição fundamental, que é a capacidade de negociar ao nível da empresa. Isso é fundamental, e eu tenho até uma proposta, que vou deixar para fazer no final.

Participou apenas um representante oficial dos trabalhadores, o senhor Paulo Pereira, que colocou que a Força Sindical tem tomado uma posição favorável ao banco de horas e à redução de jornada. Banco de horas por tudo aquilo que eu escutei, redução de jornada por algumas condições que foram salientadas. A redução de jornada só faria muito sentido se realmente houvesse uma redução significativa, por exemplo, das 40 horas para 36 ou 32 ou 30 horas, porque ele acha que se houver uma redução de apenas 2 a 3 horas isso simplesmente se transfere para uma intensificação do trabalho e não significa vantagens para os trabalhadores. A meu ver, essa potencial perda de remuneração não teria que cair sobre os trabalhadores, mas, em parte, vir de uma redução dos lucros dos empresários e em outra parte de uma contribuição

do governo. Ele saiu daqui para falar com o ministro, eu espero que tenha conseguido algum apoio nessa questão.

Nós temos visto recentemente, na França, essa problemática de negociar a redução de jornada em nível setorial, em nível nacional, e fica muito difícil repassar custos para a sociedade, para o Estado e para o contribuinte, porque também fica difícil identificar os benefícios diretos dessa coisa. Eu acho que até faz muito sentido, dentro de um contexto político, econômico, social, que o governo absorva uma parte desse custo pelo benefício que tem de não ter que pagar por maior marginalidade ou por não ter que pagar por desemprego, se na realidade essa redução de jornada leva a um aumento de emprego. Aí são questões de custos diretos e indiretos, de vantagens diretas e indiretas, mas isso é uma coisa que teria que ser negociada.

O que eu estou realmente dizendo é que negociações de redução de jornada sem redução de remuneração para o trabalhador ficam muito mais difíceis de negociar em nível nacional e setorial do que em nível de empresa. Quando as negociações são feitas em nível de empresas, em nível de planta, existe uma abertura muito maior para empresários e empregados explorarem possibilidades de o trabalhador trabalhar menos ou com horário mais flexível, ou com bancos de horas, de uma maneira que possa ser vantajoso para a empresa, e com isso evitar redução de remuneração. Quer dizer, pode haver uma redução de horas, mas dentro de um plano de trabalho que não leve a um problema para a empresa, ao contrário, leve a acréscimo de produtividade, que possa evitar que isso caia em cima do trabalhador.

Eu acho que há causas fundamentais, e eu tinha até proposto num papel à Dra. Lucia Rondon (coordenadora da Unidade de Relações do Trabalho e Desenvolvimento Associativo da CNI), que talvez fosse interessante, numa outra reunião, até mesmo com o patrocínio da OIT, que houvesse mais participação dos sindicatos dos trabalhadores. Acho que seria interessante analisar, de um lado, a relação que existe entre inovações na área do banco de horas e redução de jornada, e, de outro, o nível de negociações necessárias para conseguir esse tipo de inovações. Acho que aí sim a OIT tem um interesse fundamental em estreitar as relações e os debates entre empregadores e trabalhadores, e nós estaríamos ao dispor para conseguir inclusive algum apoio financeiro e técnico para dar continuidade a esse trabalho aqui.

Acho que já explorei os pontos fundamentais, mas há outros que poderiam ser acrescentados. Houve também esses debates muito importantes nessa sessão final sobre até que ponto existem obstáculos legais à redução da jornada e ao banco de horas, e o que me pareceu que emergiu disso, embora eu não seja advogado e não tenha muita capacidade de sintetizar essa parte, é que, na verdade, existem obstáculos do lado da lei, mas existem, por outro lado, elementos facilitadores quanto à possibilidade de acordos. O Urani tinha colocado por exemplo a questão da necessidade de agilização para permitir maior incidência de trabalho por tempo parcial. Por outro lado, o último palestrante já falou que isso é possível através de acordos.

Os palestrantes, Dr. Anastasia e Dr. Álvares da Silva, deixaram bem claro que há propostas, e realmente há a necessidade de continuar esse debate para que haja oportunidades de melhoria para a empresa, de um lado, e para trabalhadores, do outro, através de uma flexibilização maior.

Ao mesmo tempo, me deu a impressão da necessidade de aprofundar o estudo sobre os obstáculos, sobre o papel do Poder Judiciário, e até que ponto essa proposta que foi feita pelo Dr. Álvares da Silva realmente poderia ser levada mais a sério dentro da conjuntura política e de debates acadêmicos do país.

Muito obrigado, mais uma vez. Apreciei muito essa capacidade organizativa, especialmente da Dra. Lucia Rondon, com quem estou tentando trabalhar, com muito sucesso até agora. Esperamos nos ver na próxima oportunidade. Muito obrigado.

José Bráulio Bassini, presidente do Conselho Temático de Relações do Trabalho e Desenvolvimento Associativo da CNI

– Em nome da CNI, eu gostaria, inicialmente, de declarar que foi um grande privilégio para nós promover em parceria com a OIT este *workshop*.

O temário desenvolvido foi suficientemente abrangente para dar aos participantes uma ampla visão das experiências, tendências, perspectivas e dos aspectos legais concernentes ao banco de horas e à redução da jornada, contribuindo para o amadurecimento das questões essenciais em torno de uma agenda de flexibilização das relações de trabalho.

Agradeço aos senhores expositores pela maneira extremamente profícua com que desempenharam as funções que lhes foram confiadas, bem como pelo espírito de colaboração que caracterizou suas intervenções. Não poderia também deixar de apresentar os nossos sinceros agradecimentos à OIT, na pessoa do seu diretor para o Brasil, professor Armand Pereira, pela promoção conjunta desse encontro que se constituiu em ímpar oportunidade para o intercâmbio de experiências e informações.

A conclusão a que eu pessoalmente cheguei é que nós temos realmente um tema de difícil consenso, de interpretações variadas, de realidades diferenciadas. Às vezes, num mesmo local de trabalho, numa mesma empresa, como acentuou o Dr. Armand, uma planta pode ter um problema e ter um tipo de solução, outra planta pode ter um outro problema e um outro tipo de solução. Então, necessariamente, o que nós talvez precisássemos compreender, dentro de um contexto novo, e aí também talvez a OIT (e eu tenho participado duas ou três vezes dos encontros da OIT), é que a era que vivemos hoje é diferente daquela em que esse sistema foi constituído, é que a realidade que se apresenta hoje é muito diferente da que tínhamos já no ano passado, e não há 10, não há 20 anos.

No nosso Conselho nós costumamos lembrar, e o professor Pastore concorda, que há cerca de apenas quatro anos nós fizemos um grande seminário do sistema CNI, quando achávamos que não era o momento de se tocar na questão das relações do trabalho, pela alta sensibilidade desse tema. Em menos de quatro anos nós estamos sendo atropelados pela realidade. Aquilo que nós julgávamos que era praticamente impossível de ser tocado, já está vindo debaixo pra cima. Quer dizer, nós vamos ter que alterar essa legislação e essas relações, não porque desejamos, mas porque a realidade nos impõe. Obrigado.

Coordenação editorial
Assessoria de Comunicação Social (Ascom)
Edição: Jorge Lúcio de Carvalho Pinto
Revisão: Paulo César Corga

Projeto gráfico
Unidade de Apoio Administrativo (ADM)
Área de Produção Gráfica
Capa: Ana Lúcia Ribeiro
Editoração: Sueli Santos

Normalização bibliográfica
Unidade de Economia e Estatística (Econ)
Gerência de Documentação

Tradução e transcrição
Marília Rebello & Associados