



Ministério da Educação
Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri – UFVJM
Minas Gerais – Brasil
Revista Vozes dos Vales: Publicações Acadêmicas
Reg.: 120.2.095–2011 – UFVJM
ISSN: 2238-6424
Nº. 03 – Ano II – 05/2013
<http://www.ufvjm.edu.br/vozes>

Neocorporativismo econômico contemporâneo nas relações laborais da indústria de petróleo e gás

Prof. Dr. Antônio Jorge de Lima Gomes
Engenheiro Civil e Mestre e Dr. Em Geofísica
Instituto de Ciência Engenharia e Tecnologia – ICET
Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri – UFVJM
E-mail: antonio.gomes@ufvjm.edu.br

Priscilla dos Santos Gomes
Bacharel em Direito, Especialista, Mestranda em Ciências da Educação e
Doutoranda em Sociologia – Relações do Trabalho, Desigualdades Sociais e
Sindicalismo
Universidade de Coimbra – FEUC
E-mail: priscilla.santos.gomes@gmail.com

Jorge Luiz dos Santos Gomes
Engenheiro de Petróleo, Especialista e Mestre em Ciências da Educação
Companhia de Pesquisas e Recursos Minerais – CPRM
E-mail: jorge.gomes@cprm.gov.br

Resumo: As relações trabalhistas da indústria de petróleo e gás estão atravessando um processo de transformação global a partir da década de 1980, pautadas num modelo econômico de competitividade. Concomitantemente, as relações laborais contemporâneas vivem uma crise silente no Brasil. Consta-se uma postura neocorporativista mantida sob a ausência do Estado. Subjacente a esta nova lógica organizacional socioeconômica, interesses mútuos apontam a incapacidade de resposta dos modelos tradicionais de suas relações sociais e jurídicas. Faz-se necessário ajustar novas normas econômicas nas atividades de petróleo e gás, sobrepujando o capital selvagem, se contrapondo ao neocorporativismo socioeconômico contemporâneo, visando a garantia dos direitos trabalhistas e sociais.

Palavras-chave: Neocorporativismo, relações laborais, globalização, petróleo e gás.

Introdução

A necessidade de vultosa mão de obra para executar os novos serviços dos campos petrolíferos, criou uma nova conjuntura econômica no mercado de trabalho, com atropelo aos direitos trabalhistas, fazendo com que os direitos não sejam abordados e não venham cumprindo o seu papel de transformação e evolução social.

O crescimento da indústria de petróleo e gás no Brasil ocorreu a partir da década de 1970 com a descoberta dos grandes campos de petróleo da Bacia de Campos. Com as novas descobertas dos campos petrolíferos realizados na década de 2000 a 2010 e com o aumento das reservas economicamente viáveis a mão de obra tem sido paga indevidamente (GOMES E LAGASSI, 2011).

Os direitos trabalhistas da área de petróleo e gás não fazem parte da CLT, pois nossa indústria surgiu a partir de 1953 com a criação da Petrobrás. Assim, todas as interpretações jurídicas são na verdade uma interpretação dos casos comuns vivenciados na década de 1930, onde Getúlio Vargas propôs a criação de uma Consolidação das Leis do Trabalho (CLT, 1943), necessária pela ausência de uma política de direitos trabalhistas no Brasil (GOMES ET AL, 2012).

A ausência de uma discussão maior sobre as leis faz com que se interpretem alguns artigos da CLT com a forma de vida dos anos de 1930, quando não havia engarrafamentos para se chegar ao comércio e à indústria, pois os trabalhadores habitavam próximos dos locais de trabalho.

Para a CLT o tempo gasto pelo empregado para se deslocar até o local de trabalho e para seu retorno não será computado na jornada de trabalho, a não ser quando tratar se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, tendo assim o empregador a obrigação do fornecimento da devida condução.

Disposto no parágrafo segundo do artigo 58 da CLT. Porém as empresas começam a computar a jornada de trabalho a partir do início efetivo da atividade diretamente no local de trabalho, desconsiderando inclusive o dia de embarque e desembarque como dia trabalhado (GOMES E LAGASSI, 2011).

As empresas não computam o dia de embarque e desembarque, iniciando somente a computação dos valores devidos a partir do segundo dia de embarque, embora já no dia de desembarque haja o início das atividades laborativas. Desta forma, os trabalhadores não recebem adequadamente os seus devidos direitos como dias trabalhados, assim como o pagamento das horas “in itinere”.

Constata-se uma postura neocorporativista na indústria de petróleo e gás, mantida sob a ausência do Estado e questionaremos neste trabalho suas relações laborais contemporâneas, as quais vivenciam uma crise silenciosa no Brasil.

1. ANP - Agência Nacional de Petróleo, Gás e Biocombustíveis

O direito aplicado ao petróleo e gás no Brasil teve origem com a criação da atual indústria de petróleo e gás, que por sua vez, surgiu com a fundação da PETROBRAS - Petróleo Brasileiro S/A criada pela Lei 2004 em 03 de outubro de 1953, pelo presidente Getúlio Vargas, tendo como principal objetivo a exploração de petróleo no Brasil (GOMES E LAGASSI, 2011).

Com a acirrada concorrência que se observa a partir da década de 1990 no Brasil e devido há ausência de normas reguladoras de mercado na área de petróleo e gás, foi então criada em 1997 pela Lei nº. 9478, no governo de Fernando Henrique Cardoso, a ANP – Agência Nacional do Petróleo e Gás.

Com a descoberta de campos de gás em território brasileiro, foi modificado o nome da agência reguladora ANP, que atualmente é denominada de Agência Nacional do Petróleo, Gás Natural e Biocombustíveis. Suas atividades foram iniciadas em 14 de janeiro de 1998 estando vinculada ao Ministério de Minas e Energia. Esta foi a responsável pela política de abertura do setor de petróleo tanto nacional como internacional (GOMES E LAGASSI, 2011).

A partir da atuação da ANP no mercado, as empresas buscaram cada vez mais apresentar os resultados dos estudos técnicos e econômicos no menor prazo e com a melhor qualidade possível.

Neste contexto, surge a necessidade de uma agência reguladora no Brasil com objetivos norteadores políticos, técnicos e administrativos. A ANP tem a função de regular, fiscalizar e contratar as atividades econômicas do setor petrolífero brasileiro. Esta foi a responsável pela política de abertura do setor de petróleo tanto nacional como internacional. A partir da atuação da ANP no mercado, as empresas buscaram cada vez mais apresentar os resultados dos estudos técnicos e econômicos no menor prazo e com a melhor qualidade possível. No entanto, as relações laborais, originariamente, ficaram fora do seu âmbito de atuação (GOMES E LAGASSI, 2011).

2. Relações Laborais e Regulação Legal na indústria de petróleo e gás

Podemos definir relações laborais como o conjunto de relações estabelecidas entre trabalhadores, empregadores e Estado (CERDEIRA, 2004).

As fontes do direito do trabalho podem ser conceituadas como tudo aquilo que fundamenta e dá origem ao próprio direito do trabalho. Estas são as responsáveis diretas pela criação, elaboração e fundamentação de toda ciência jurídica trabalhista, produzindo e justificando suas leis, decisões judiciais em todo o ordenamento jurídico trabalhista.

As garantias da maioria dos trabalhadores são previstas na CLT - Consolidação das Leis de Trabalho, através do decreto lei nº 5452, de 1º de maio de 1943, sancionado pelo Presidente Getúlio Vargas, tendo como objetivo a regulamentação das relações individuais e coletivas do trabalho. Naquela época não se necessitava de uma lei mais específica para trabalhador do petróleo pelo fato da mão de obra do ano 1943 ser menor em comparação à que temos atualmente. Por esta razão, a maioria das empresas das áreas petrolíferas, tenta de todas as formas, não respeitar direitos e não cumprir as leis trabalhistas (GOMES E LAGASSI, 2011).

O regime de jornada de trabalho é diferenciado para empresas que atuam no âmbito Industrial Petrolífero. É estabelecido através do acordo coletivo que o regime de jornada de trabalho em locais de serviços contínuos e de difícil acesso terá o máximo 12 (doze) horas diárias em regime de escala de revezamento, legalmente composto por 6 (seis) horas normais constitucionais, mais 6 (seis) horas excedentes (acrescidos de 100% hora extra) e autorizadas pela Lei 5.811/72, totalizado as 12 horas chamado de regime de sobreaviso.

Contudo, as grandes empresas petrolíferas, se adaptaram e se adequaram às determinações das leis e optaram pela opção do Acordo Coletivo, passando a pagar 100% sobre o valor recebido pelo trabalho salário, mais o adicional de periculosidade, mais o sobreaviso das 6 (seis) horas que excedem o comando constitucional e que a Lei nº 5.811/72 permite ao máximo de 12 horas.

Adicional noturno nas jornadas de trabalho noturnas será adicionado às horas prorrogadas. Assim, além dos 20% (vinte por cento) a mais a título de horário noturno trabalhado, acresce-se 50% (cinquenta por cento) ou 100% (cem por cento), em relação ao horário extraordinário. No entanto a maioria das empresas não cumpre o estabelecido em lei.

Assim, constatam-se conflitos socioeconômicos nas relações laborais da indústria de petróleo e gás com cumplicidade governamental sobrepujando-se às normas jurídicas vigentes.

3. Corporativismo como sistema de interesses econômicos

O corporativismo é um sistema político em que o poder legislativo é atribuído às corporações representativas de interesses econômicos, sejam eles, comerciais ou profissionais (GOMES ET AL, 2012).

As representações são nomeadas por intermédio de associações de classe, através das quais os cidadãos, devidamente enquadrados, participam da vida política. Deste modo, torna-se importante uma precisão teórica do que seja corporativismo e as formas como este influencia a organização política e social brasileira (GOMES ET AL, 2012).

O corporativismo tem sido descrito a partir de diversos pontos de vista. As mudanças impostas pelos modelos capitalistas ocorrem nos modos de produção ou de regimes imprimem características próprias à organização corporativa. É comum vinculá-lo aos processos de defesa de interesses imediatos de categoriais funcionais. Outra base empírica encontra-se nas políticas de Estado, como o fascismo, e em diversos mecanismos de cooptação de lideranças sindicais no sentido de torná-las cooperativas com políticas governamentais (RIBEIRO, 1993).

Toda sociedade, independentemente de sua organização política, tem de responder a três questões econômicas fundamentais: O que produzir? Como produzir? Para quem produzir?

Nesta conjuntura ocorrem dois fenômenos simultâneos: o questionamento do papel tradicional dos sindicatos e o desenvolvimento da cooperação e da participação dos trabalhadores na gestão. Pós-keynesianos, quando afirmam que até mesmo especialistas podem se deparar com incertezas fundamentais, reconhecem a necessidade de uma nova construção social (AUDET E BÉLANGER, 1989).

No Brasil o corporativismo tornou-se latente na década de 1930 quando se encontrava sob o comando do Governo Provisório de Getúlio Vargas. Ressurgiu a concepção de um Estado intervencionista, com base no filósofo francês Augusto Comte, criador do positivismo. Estas ideias positivistas de Auguste Comte já tinham influenciado anteriormente a formação da república no Brasil, tanto que os termos da bandeira brasileira "Ordem e progresso" foram inspirados na doutrina positivista.

Esse corporativismo envolvia, assim, indissociavelmente uma teoria do Estado e um modelo de organização sindical, como pontos de partida para a organização da própria sociedade. No Brasil, vários textos produzidos Oliveira Vianna, entre 1930 e 1940, explicitam muito bem as características e o sentido dessa utopia corporativa de boa sociedade. Para ele, a nova organização corporativa era a melhor forma institucional de

estabilizar a ordem político-social e promover o desenvolvimento econômico do país, cujo paradigma era o mundo urbano-industrial (VIANNA, 1976).

O desenvolvimento das forças produtivas no capitalismo interferiu na organização corporativa por ofícios, subvertendo o modelo tradicional (MARX e ENGELS, 1982).

Devemos distinguir entre as prescrições corporativas católicas (vinculadas a um comunitarismo destruído pelo capitalismo) e o corporativismo dos Estados autoritários que acompanharam o processo de acumulação de capital em sociedades como a brasileira (VIANNA, 1976).

A Constituição de 1934 criou um hiato em relação à política intervencionista estatal. Sua promulgação permitiu o pluralismo sindical, defendido principalmente pela Igreja Católica. A mudança sofreu influências do liberalismo europeu (Revolução de 1930) e das experiências vividas pelo sindicalismo italiano, onde, os sindicatos únicos se encontravam em forte declínio, devido aos excessos intervencionistas do Estado.

O corporativismo estatal implantado pelo Presidente Getúlio Vargas atingiu não apenas a economia como também os sindicatos dos trabalhadores e empregadores. Desta forma, no Brasil, o corporativismo foi utilizado com uma modalidade de intervenção estatal.

O corporativismo brasileiro foi uma modalidade de intervenção estatal que delimitou regras para o nascimento e funcionamento dos sindicatos. Hoje em dia, o mesmo ainda se encontra dependente das prerrogativas do Estado para manter a continuidade de sua existência.

Atualmente, está presente uma forte heterogeneidade do sistema produtivo nas relações laborais da indústria de petróleo e gás, fazendo com que o poder econômico perpetue sobre as relações jurídicas trabalhistas.

Constante enfraquecimento trabalhista, no qual, o movimento sindical hoje é dirigido pelas centrais sindicais, que não são clássicas entidades sindicais.

Sindicatos fracos facilitam intimidar e impor aos trabalhadores contratos fechados e individuais específicos, muitas vezes, com o aval dos Sindicatos através de Acordos Coletivos previamente arranjados.

Constata-se um estado inteiramente alienado aos controles fiscalizadores mínimos, fazendo com que as relações trabalhistas sejam mais individuais do que coletivas.

4. Legislação e Garantias Trabalhistas

No Brasil a justiça trabalhista foi tardia e começou a ser formalizada a partir dos meados da década de 1930. A primeira Justiça do Trabalho surgiu em 1906 na Nova Zelândia, seguida pela Austrália e México.

Considera-se empregado, segundo a CLT , toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual, ou seja, a pessoa física que presta serviços contínuos e com personalidade no serviço ao empregador, mediante salário.

No processo de trabalho nascem as relações de produção, que, juntamente com a capacidade de produzir (forças produtivas) constituem o modo de produção. O nível de desenvolvimento dessas forças produtivas materiais e as de produção correspondentes determinam essas relações (MARX E ENGELS, 1982).

As relações de produção modelam, portanto, a estrutura social e a repartição da sociedade em classes. Quando as condições materiais de produção mudam, também se alteram as relações entre os homens que ocupam a mesma posição na sociedade de classes. Nasce assim a necessidade de uma Justiça do Trabalho, que mantenha a estrutura base das relações trabalhistas, com base na organização e respeito às Leis.

As fontes do direito do trabalho podem ser conceituadas como tudo aquilo que fundamenta e dá origem ao próprio direito do trabalho. Ou seja, são as responsáveis diretas pela criação, elaboração e fundamentação de toda ciência jurídica trabalhista, produzindo e justificando suas leis, decisões judiciais em todo o ordenamento jurídico trabalhista.

A formação da legislação trabalhista brasileira teve três fases: Decreto Legislativo - de 1930 a 1934, Lei – de 1934 a 1937, e, finalmente Decreto-Lei de 1937 em diante.

As três fases da criação da Justiça do Trabalho no Brasil estabeleceram direitos que não estão em conflito um com o outro, mas precisariam ser aperfeiçoados; por exemplo, registro que não havia uma lei sobre contrato de trabalho, mas somente sobre rescisão. De maneira que se fazia necessário ordenar isso de forma sistematizada. Então, Getúlio Vargas resolveu perpetrar a CLT e formou a comissão para esse fim.

Concomitantemente com a criação da Justiça do Trabalho e aprovação do Decreto-lei nº 5452 pelo presidente Getúlio Vargas no dia 1º de maio de 1943, foi aprovada a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT, 1943). Esta passou desde então, a regular as relações de trabalho entre empregados e empregadores.

Getúlio Vargas quando presidente compreendeu o momento e, inclusive, declarou mais de uma vez que a CLT fez parte de quatro medidas que visaram à industrialização do país: desapropriação da Itabira Iron e a criação da Vale do Rio Doce; a vinda de Roosevelt ao Brasil, que possibilitou a criação de Volta Redonda; a CLT; e, por fim, a criação do SENAI, para profissionalizar o trabalhador. Assim, a CLT nasceu num espírito de garantir além das leis trabalhistas, uma formação de profissionalização nos trabalhadores em geral.

5. Lei do embarcado e suas competências

O indivíduo que trabalha na Indústria do Petróleo e Gás, não deixa de ser um trabalhador igual aos demais. No entanto, grande maioria das empresas teima em não garantir os direitos trabalhistas. Estas criaram uma conotação diferenciada, se aproveitando da ausência de leis específicas por se fortalecer economicamente, sobretudo a partir da década de 1970, aproximadamente 30 anos após a criação da CLT.

O simples fato de atuar em uma área tão específica de possuir e de gozar do amparo legal da lei do Embarcado 5.811/1972, não retira este trabalhador da esfera de competência do direito laboral. Cujas lacunas devem ser preenchidas a luz das disposições da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT, 1943), bem como de possuir as garantias e proteções dos princípios e legislações pertinentes ao Direito do Trabalho.

As garantias aos trabalhadores são previstas pelo decreto lei nº 5452, de 1º de maio de 1943, Consolidação das Leis de Trabalho, sancionada pelo então presidente Getúlio Vargas, sendo unificada toda legislação trabalhista existente no Brasil, tendo como objetivo a regulamentação das relações individuais e coletivas do trabalho. Entretanto, naquela época não se necessitava de uma lei mais específica para o trabalhador do petróleo pelo fato da mão de obra do ano 1943 ser menor em comparação à que temos atualmente.

Com o desenvolvimento e crescimento econômico empresas estrangeiras em investir nesse ramo e com a exportação do petróleo brasileiro para o exterior foi se descobrindo novas fontes de pesquisa e conseqüentemente necessitando de mão de obra mais qualificada e específica o que gerou a necessidade de adequação das leis do trabalho no âmbito petrolífero.

6. A Constituição Federal como instrumento dos direitos

A Constituição Federal de 1988, em seu art. 5º, XXXVI, afirma que a lei não prejudicará o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada. Estes institutos surgiram da necessidade de impedir a retroatividade das leis.

Toda sociedade, independentemente da organização política, tem de responder a três questões econômicas fundamentais: o que produzir, como produzir e para quem produzir.

Na área de políticas públicas o Brasil ainda tem muito a realizar. Temos ainda, uma baixa capacidade de acumulação de conhecimento, derivada da proliferação horizontal de estudos de caso e da ausência de uma agenda de pesquisa multidisciplinar (MELO, 1999).

Segundo Bastos (2006), constitui-se num dos recursos de que se vale a Constituição para limitar a retroatividade da lei. Assim, o Estado cumpre o seu papel exatamente na

medida em que atualiza as suas leis. No entanto, a utilização da lei em caráter retroativo, em muitos casos, repugna porque fere situações jurídicas que já tinham por consolidadas no tempo.

Antes da promulgação da Constituição de 1988 entendia-se que não havia direito adquirido contra norma constitucional, fosse ela originária ou derivada. Neste aspecto convém lembrar Pontes de Miranda (1967): "A constituição é rasoura que desbasta o direito anterior, para que só subsista o que for compatível com a nova estrutura e as novas regras jurídicas constitucionais". Vejamos a ponderação: "O que se diz com boa razão é que não corre direito adquirido contra o interesse coletivo, porque aquele é manifestação de interesse particular que não pode prevalecer sobre o interesse geral" (PONTES DE MIRANDA, 1967).

A Constituição de 1988, ao contrário das Cartas de 1946 e 1967, repetiu, na parte sindical, *ipsis litteris*, o que está exatamente na Constituição de 1937, contra toda a expectativa. Apesar desta ter avançado em alguns aspectos, foi aprovada por que houve um acordo entre os parlamentares que resultou nisso. Resultado, temos uma nova Constituição em 1988 com leis trabalhistas relativas e correlacionadas à década de 1937 (GOMES ET AL, 2012).

A nossa Carta Magna de 1988 ainda nos limita a uma visão interna, muitas vezes distante das igualdades sociais e do Direito Internacional. Levando-nos a uma dependência tecnológica que também nos impõe este domínio e muitas vezes aceitamos as regras impostas, mesmo que ingenuamente. Neste contexto, as ações globalizadas tendem a esvaziar os contextos locais, que necessitam ser reflexivamente reordenados por aqueles que foram afetados. Faz-se necessário ajustar novas Normas Econômicas internas e internacionais.

7. Dia Zero e as horas "in itineres"

Na atividade petrolífera, independente da atividade que o trabalhador efetivamente exerça, esteja ou não baseada na Lei do Embarcado 5811/72, constata-se que, este tempo que o trabalhador despende até o local de suas atividades laborais, não é computado na jornada de trabalho (GOMES E LAGASSI, 2011).

Milhares de trabalhadores se deslocam para os campos petrolíferos, muitas vezes distantes centenas de quilômetros do continente, demandando de muitas horas de deslocamento. Assim, questiona-se o tempo efetivamente trabalhado pelo empregado e não computado.

Observa-se que o trabalhador é normalmente prejudicado em seu primeiro dia de embarque durante a viagem para a plataforma ou para os levantamentos marítimos de exploração e pesquisa. Denominamos este dia de “Dia Zero”.

A grande maioria das empresas da indústria de petróleo computa este dia como sendo “dia zero” onde muitas vezes o trabalhador se encontra em trânsito, e por isso, não remunerado, muito embora seja trabalhado. No entanto, o prejuízo deste trabalhador não se resume somente a perda em média de dois dias de sua folga no transcurso de ida e volta de seu trabalho. Ocorre que o empregado desde a saída de sua residência para o deslocamento, no sentido de cumprir sua tarefa de ida para o seu local de trabalho, encontra-se a disposição do empregador (GOMES E LAGASSI, 2011).

Os locais de difícil acesso, nos quais o empregado se desloca para exercer sua atividade laboral para a empresa, devem ser computados como dia de jornada de trabalho e as horas excedentes as devidas horas “in itineres”.

Assim, o trabalhador perde em média dois dias de sua folga no transcurso até o local designado para o seu voo de helicóptero até a plataforma. No primeiro dia 1 (um) de locomoção deveria ser computado como dia de jornada de trabalho para o empregado, o que não ocorre na prática. Fato este não previsto até o presente momento nas leis, chamado por alguns pesquisadores de DIA 1 ou de DIA ZERO. Neste caso, acredito que juridicamente o DIA ZERO seria o termo mais correto.

Outra perda que o trabalhador tem ao se deslocar para seu local de trabalho engloba a chamada “hora in itineres” que está ligada a três critérios que fundamentam a extensão e limites da jornada de trabalho: tempo efetivamente trabalhado para o empregador; tempo à disposição do empregador (ampliativa, portanto); e o próprio tempo “in itineres”, que engloba as duas anteriores, consubstanciando-se no período em que o trabalhador despense no trajeto de ida e volta para o local de trabalho (GOMES E LAGASSI, 2011).

De fato, a posição da lei brasileira, por força dos artigos 4º da CLT dispõe que “Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada”.

O artigo 58 - § 2º expressa que “o tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, não será computado na jornada de trabalho, salvo quando, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o empregador fornecer a condução”. Este parágrafo foi incluído pela Lei nº 10.243 de 19.6.2001.

Define-se horário “in itinere” ao tempo de deslocamento despendido pelo empregado até o local de trabalho assim como do seu retorno, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, em condução fornecida pelo empregador.

O Tribunal Superior do Trabalho se manifestou por meio do Enunciado 90 (ex-súmula 90) (Res. TST 129/05, DJ, 20.04.05), consolidando a matéria: Horas "in itinere". Tempo de serviço.

I - O tempo despendido pelo empregado, em condução fornecida pelo empregador, até o local de trabalho de difícil acesso, ou não servido por transporte público regular, e para o seu retorno é computável na jornada de trabalho.

II - A incompatibilidade entre os horários de início e término da jornada do empregado e os do transporte público regular é circunstância que também gera o direito às horas "in itinere".

III- A mera insuficiência de transporte público não enseja o pagamento de horas "in itinere".

O conceito de horário “in itinere” ou tempo de deslocamento, fruto de construção jurisprudencial é consagrado pelo artigo 58, §§ 2º e 3º da CLT, está ligado a três critérios que fundamentam a extensão e limites da jornada de trabalho, estes critérios são os seguintes:

- 1º) Tempo efetivamente trabalhado para o empregador;
- 2º) Tempo à disposição do empregador (ampliativa, portanto); e
- 3º) O próprio tempo “in itinere”, que engloba as duas anteriores. Este, consubstanciando-se no período em que o obreiro despense no trajeto ida-e-volta para o local de trabalho. De fato, a posição da lei brasileira, por força dos artigos 4º e 58, §§ 2º e 3º, da CLT.

O Enunciado 320 do TST aponta que “[...] fato de o empregador cobrar, parcialmente ou não, importância pelo transporte fornecido, para local de difícil acesso, ou não servido por transporte regular, não afasta o direito à percepção do pagamento das horas in itinere.”

A consequência desse modelo de enfraquecimento trabalhista é que o movimento sindical hoje é dirigido pelas centrais sindicais, que não são entidades sindical, sobretudo do ponto de vista jurídico formal.

Atualmente todas as centrais sindicais são meras associações civis, o que é um paradoxo, porque elas comandam o movimento. As centrais sindicais são meras associações civis, o que é um paradoxo, porque elas comandam o movimento. Na realidade, o governo as considera como entidades sindicais. Juridicamente, no entanto, não são. No fundo são mais entidades políticas do que protetoras dos trabalhadores.

Conclusões

No Brasil, constata-se, recentemente, uma postura neocorporativista, mantida sob a ausência do Estado. A indústria de petróleo e gás, assim como suas as empresas contratadas e terceirizadas, não cumpre os direitos trabalhistas à luz da própria Justiça do Trabalho.

A maioria das empresas das áreas petrolíferas tenta, de todas as formas, não respeitar os direitos e as leis trabalhistas. Deve ser exigido o cumprimento da CLT, Lei do Embarcado, da Súmula 90 e do Enunciado 320 do TST.

A Justiça do Trabalho está hipertrofiada e demora muito a julgar. A verdade é que hoje o trabalhador não está coeso e integrado à empresa, não por culpa da CLT, e sim porque no passado a CLT integrava o trabalhador na empresa.

Horário “in itinere” é o tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, em condução fornecida pelo empregador. O TST, por meio da Súmula 90, já havia consolidado a matéria, devendo ser consideradas horas trabalhadas, todas aquelas compreendidas desde a saída até o retorno ao seu lar.

Faz-se necessário ajustar novas normas econômicas nas atividades de petróleo e gás, sobrepujando o capital selvagem, se contrapondo ao neocorporativismo socioeconômico visando à garantia dos direitos sociais e trabalhistas.

Abstract: Most companies in the oil, tries in every way, not respecting rights and labor laws. Labor relations of the oil and gas industry are going through a process of global transformation from the 1980s, guided by a model of economic competitiveness. Concurrently, labor relations contemporary living a silent crisis in Brazil. There has been an attitude neocorporatist kept in the absence of the state. Underlying this new organizational logic socioeconomic mutual interests point to the inability to answer the traditional models of social relations and legal. It is necessary to set new standards in economic activities of oil and gas, surpassing the wild capital, in opposition to the contemporary socioeconomic neocorporativism, the respect of labor and social rights.

Key-words: Neocorporativism, labor relations, globalization, oil and gas.

Referências

- AUDET, M., BÉLANGER, L. **Nouveaux modes de gestion et relations industrielles au Canada**. Relations Industrielles / Industrial Relations, v. 44, n.º 1, p. 62-96, 1989.
- BASTOS, C. R. **Curso de Direito Administrativo**. 2ª ed. São Paulo: Saraiva, 2006.
- BRASIL, CONSTITUIÇÃO (1934). **Constituição da República Federativa do Brasil**, 1934.
- BRASIL, CONSTITUIÇÃO (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**, 1988, In: Vade Mecum, 11ª ed. São Paulo: Saraiva, 2011.
- BRASIL, **CLT - Consolidações das Leis Trabalhistas**, In: Vade Mecum, 11ª ed. São Paulo: Saraiva, 2011.
- BRASIL, **Lei nº 2004 em 3 de outubro de 1953**. Revogada pela Lei nº 9.478 de 1997. Diário Oficial da República Federativa do Brasil. Brasília, DF, 3 out. 1953. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L2004.htm> Acesso em 10/11/11.
- BRASIL, **Lei nº 605 de 5 de janeiro de 1949**. Repouso semanal remunerado e o pagamento de salário nos dias feriados civis e religiosos. Diário Oficial da República Federativa da Brasil. Brasília, DF, 14 de jan. de 1949. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L0605.htm Acesso 09/11/11.
- BRASIL, **Lei complementar nº 5.811 de 11 de outubro de 1972**. Dispõe sobre o regime de trabalho dos empregados nas atividades de petróleo e seus derivados. Diário Oficial da República Federativa da Brasil, Poder Executivo, Brasília, DF, 16 de out. 2011. Seção 1, p. 9180.
- BRASIL, **Lei complementar nº 10.243 de 19 de junho de 2001**, Acrescenta parágrafos ao art. 58 e dá nova redação ao § 2º do art. 458 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Diário Oficial da República Federativa da Brasil, Brasília, DF, 20/06/2001. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/LEIS_2001/L10243.htm> Acesso em 08/11/11.
- BRASIL, MINISTÉRIO DO TRABALHO. **Portaria nº 417/GM, de 10 de setembro de 1966**. Dispõe sobre dilatação de horário de repouso. Diário Oficial da República Federativa da Brasil. Poder Executivo, Brasília, DF, 21/06/1966. Disponível em <http://www.fiscosoft.com.br/g/1pr1/portaria-ministro-de-estado-do-trabalho-mtb-n-417-de-10061966>> Acesso em 09/11/2011
- BRASIL, TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Súmula nº 172**. Repouso remunerado, horas extras, cálculo. In: Vade Mecum 11ªed. Súmulas. São Paulo: Saraiva, 2011, p1933.
- BRASIL, TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Súmula nº 347**. Trabalho em domingo e feriados, não compensado. In: Vade Mecum 11ªed. Súmulas. São Paulo: Saraiva, 2011, p1942.

- BRASIL, T. S.T. **Enunciado nº 320**. Cobrança pelo empregador. Disponível em <http://www.dji.com.br/normas_inferiores/enunciado_tst/tst_0301a0330.htm> 08/10/2011.
- CERDEIRA, M. C. (2004), **Dinâmicas de Transformação das Relações Laborais Portuguesas**, Lisboa, DGERT-MTSS.
- GOMES, P. S., LAGASSI, V., **Direitos Trabalhistas Aplicados aos Trabalhadores da Indústria do Petróleo e Gás**, Revista de Direito da Unigranrio, Volume 4, Número 2, 2011.
- GOMES, P. S., GOMES, J. L., GOMES, A. J. L., **Neocorporativismo econômico nas relações laborais da indústria de petróleo e gás no Brasil**, In: I Seminário de Crítica da Economia Econômica - 2012, Teófilo Otoni, Questões Contemporâneas, 2012.
- KOVÁCS, I, CASTILLO, J. J. **Novos modelos de produção: trabalho e pessoas**. Oeiras: Celta, 1998.
- MARX, K.; ENGELS, F. **A Ideologia Alemã**. Volume I. Brasil: Livraria Martins Fontes, 1982.
- MELO, M. A. **Estado, governo e políticas públicas**”, in Sergio Miceli (org.), O que ler na ciência social brasileira (1970-1995): Ciência Política, São Paulo/Brasília, Sumaré/Capes, 1999.
- PONTES DE MIRANDA, F. C. **Comentários à Constituição de 1967. Tomo I**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1967.
- RIBEIRO, J. M. **Arranjos neocorporativos e defesa de interesses dos médicos**. Cad. Saúde Pública, Rio de Janeiro, v. 9, n. 1, Mar. 1993.
- VIANNA, L. W. **Liberalismo e Sindicato no Brasil**. Rio de Janeiro, Paz e Terra, 1976.