Washington Luiz da Trindade

Ferroviário é o trabalhador que executa sua atividade em estradas de ferro abertas ao tráfego público, bem assim os que exercem suas atividades em via férreas configurando as equipagens dos trens diurnos ou noturnos. Essas equipagens envolvem trabalhadores que exercem suas atividades em viagens "**redondas**", com maior ou menor tempo de prestação de serviços nos trens diurnos e noturnos, bem assim vigias e todo pessoal que executam suas atividades nas estações, incluindo telegrafistas e rádio telegrafistas.

Ainda é ferroviário o trabalhador que executa suas atividades em empresas que explorem carro-restaurante ou em associações de estrada de ferro que tenham atividades em cooperativas, farmácia e sindicatos.

Os trabalhadores que exercem suas atividades em comboios de viagens diurnas ou noturnas sejam como condutores dos trens de ferro, como vigias de estações intermediárias, são especificamente ferroviários.

Fiscalização do trabalho

Nelson Mannrich

Fiscalização do trabalho é o órgão estatal, vinculado ao Ministério do Trabalho e Emprego, encarregado de velar pelo cumprimento dos dispositivos legais de proteção ao trabalhador, em todo território nacional, seja orientando empregados e empregadores, seja lavrando autos de infração.

A fiscalização do trabalho está a cargo dos auditores fiscais do trabalho, agentes públicos, dotados de poderes de polícia especial para assegurar o cumprimento das normas de proteção ao trabalhador. Entre os diversos dispositivos legais submetidos à fiscalização do trabalho incluem-se — além daqueles assegurados pela Constituição da República, pela CLT — Consolidação das Leis do Trabalho, e pelas diversas leis em geral — as convenções internacionais ratificadas, os instrumentos normativos, como acordos coletivos de trabalho, convenções coletivas de trabalho, sentenças normativas e acordos judiciais em dissídios coletivos, além dos atos e decisões das autoridades competentes.

Embora as expressões "Inspeção do Trabalho" e "Fiscalização do Trabalho" sejam equivalentes, dá-se preferência ao termo Inspeção do Trabalho, consagrado pela Organização Internacional do Trabalho. Fiscalização do trabalho dá ideia de autoritarismo, como se, no Brasil, questão social fosse questão de polícia, no sentido de apenas se encarregar da ordem pública e da segurança, na concepção corporativista, da era Vargas. Aliás, nesse sentido deve-se entender o Título VII, da CLT, de 1943: "Do processo de multas administrativas", como se o papel da Inspeção do Trabalho se resumisse a repressão, multas e punições, daí a urgente reforma.

A finalidade institucional da Fiscalização do Trabalho de orientar os empregadores no cumprimento das normas trabalhistas, não se limitando a lavrar autos de infração, é acentuada pela própria Convenção n. 81, da Organização Internacional do Trabalho — OIT, relativa à Inspeção do Trabalho, ratificada pelo Brasil. A Convenção 129, também da OIT, relativa à Inspeção do Trabalho na agricultura, dá preferência à orientação. De acordo com as Convenções internacionais citadas, cabe ao inspetor do trabalho (auditor fiscal do trabalho) a faculdade de advertir e aconselhar, antes de autuar (art. 17.2, da Convenção 81 e art. 22, da Convenção 129).

Flexibilização

Wolfgang Däubler (tradução a cargo de Nelson Mannrich)

Flexibilização significa a adaptação de normas e de acordos trabalhistas em função da alteração das circunstâncias. Ela geralmente corresponde ao interesse do empregador, porém, pode ser útil ao empregado em certos casos. Com a evolução da globalização e com as aberturas de mercado a ela relacionadas, a reivindicação por mais flexibilização se tornou cada vez maior.

O direito do trabalho é, por sua natureza, muito flexível. Por meio de convenções coletivas existe a possibilidade de levar em consideração as necessidades específicas de um setor ou de uma empresa. A jornada de trabalho também pode ser adaptada às necessidades da empresa, por meio de serviço contínuo ou de horas extras.

Mais recentemente foram criados novos instrumentos. Em muitos países, como a Grã-Bretanha, normas de ordem pública foram revogadas ou transformadas em direito disponível. Convenções coletivas são empregadas como meios para reduzir salários ou prolongar a jornada de trabalho em situações de dificuldade econômica da empresa. Também em situações normais o montante dos salários é flexibilizado; uma parte da remuneração depende do sucesso econômico da empresa ou do fato de o empregado atingir determinadas metas. Em ambos os casos o empregado é interessado no bem-estar da empresa e no sucesso do trabalho — a antiga figura do "supervisor do trabalho" se tornou supérflua; ele se encontra de certa forma na cabeça de cada empregado. Nesse ponto, existe concordância com o salário por tarefa. A jornada de trabalho também é flexibilizada, o que fica bastante claro com o "trabalho sob demanda". Em muitos países o empregado também pode escolher a janela de sua jornada de trabalho à condição de ser compatível com o interesse da empresa.

Flexibilização significa também "adaptação do pessoal" no sentido de poder dispensar empregados que se tornaram desnecessários com a menor dificuldade possível. Em muitos sistemas jurídicos, a dispensa por motivos econômicos tornou-se mais fácil.

Em alguns países como, por exemplo, no Japão, prefere-se a possibilidade de optar por uma flexibilização interna: antes que um empregado possa ser dispensado, deve-se fazer todas as tentativas imagináveis para manter o empregado na mesma empresa ou em outra empresa do grupo.

Na Europa foi desenvolvido o conceito de "flexisegurança" ("flexisecurity"). Trata-se da tentativa de dar uma segurança social, como no passado, aos empregados apesar de uma organização flexível do trabalho. Conceitos existem principalmente na Dinamarca. Na maior parte dos países, a parte de "segurança" se reduz a um mero desejo que permanece sem efeito na realidade.

Flexibilização no direito brasileiro

Arion Sayão Romita

O direito do trabalho brasileiro reconhece e acolhe a necessidade de flexibilizar a aplicação da normatividade estatal. As transformações da conjuntura econômica determinam a adaptação dos conteúdos normativos às exigências de adaptação das relações individuais de trabalho às novas realidades, quase sempre por intermédio da negociação coletiva. Essa adaptação se verifica em diferentes etapas da relação de trabalho, daí a possibilidade de identificar as seguintes modalidades de flexibilização: 1ª — flexibilização de entrada, por meio de oferta de diversos tipos de contratação; **2**ª — flexibilização interna, incidente sobre o conteúdo da prestação dos serviços e a reordenação do tempo de trabalho; 3ª — flexibilização de saída, pela facilidade de extinção da relação de trabalho. Entre outros, podem ser identificados os seguintes casos, correspondentes às referidas modalidades de flexibilização: 1º — contratos de trabalho por tempo determinado, independentemente das condições estabelecidas no art. 443, § 2º, da CLT (Lei n. 9.601, de 21.1.1998); contrato de trabalho temporário (Lei n. 6.019, de 3.1.1974); contratação de serviços de vigilância (Lei n. 7.102, de 20.6.1986); possibilidade de terceirização (Súmula n. 331 do TST); contrato de trabalho em regime de tempo parcial (CLT, art. 58-A, introduzido pela MP 2.164-41, de 24.8.2001); tratamento diferenciado dispensado às microempresas e empresas de pequeno porte quanto a determinadas obrigações trabalhistas (Lei Complementar n. 123, de 14.12.2006, art. 51); 2º - possibilidade de redução salarial (CLT, art. 503; Lei n. 4.923, de 23.12.1965; Constituição de 5.10.1988, art. 7º, IV); redução da jornada (Constituição de 5.10.1988, art. 7º, XIII); compensação de horas extraordinárias no período de um ano (art. 59 da CLT, com a redação da MP 2.164-41, de 24.8.2001); ampliação da jornada de 6 horas para os turnos ininterruptos de revezamento (Constituição de 5.10.1988, art. 7º, XIV); desconsideração da natureza salarial da alimentação paga in natura pelo empregador de acordo com o Programa de Alimentação do Trabalho (Lei n. 6.321, 14.4.1976); desconsideração da natureza salarial das utilidades pagas pelo empregador (CLT, art. 458, § 2º, com a redação da Lei n. 10.213, de 19.6.2001); autorização para desconto no salário e nas verbas rescisórias dos valores referentes ao pagamento de empréstimos, financiamento e operações de arrendamento mercantil concedidos por instituições financeiras (Lei n. 10.820, de 17.12.2003); suspensão do contrato de trabalho para participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador (CLT, art. 476-A, introduzido pela MP 2.164-41, de 24.8.2001); limitação dos créditos de natureza trabalhista a 150 salários mínimos para fins de habilitação na falência do empregador como crédito privilegiado (Lei n. 11.101, de 9.2.2005, c/c art. 449, § 1º, da CLT; conciliação de créditos trabalhistas em demanda submetida à Comissão de Conciliação Prévia (CLT, art. 625-E, introduzido pela Lei n. 9.958, de 12.1.2000); redução para 2% da alíquota da contribuição para o FGTS nos contratos de aprendizagem (Lei n. 8.036, de 11.5.1990, art. 15, § 7º, acrescentado pela Lei n. 10.097, de 20.12.2000); fixação do tempo médio despendido nas horas in itinere para as microempresas e empresas de pequeno porte em caso de transporte fornecido pelo empregador (CLT, art. 458, § 3º, acrescentado pela Lei Complementar n. 123, de 14.12.2006, art. 84); 3º — possibilidade de despedida arbitrária,