

# **FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO: BANCO DE HORAS – AS DESVANTAGENS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO**

Glicério Edwiges da Silva Júnior<sup>1</sup>

Marcelo de Barros Dantas<sup>2</sup>

## **RESUMO**

O presente trabalho tem por escopo discorrer acerca do estudo, bem como solucionar todas as dúvidas que por ventura sejam existentes no que concerne ao instituto banco de horas, instituído pela Medida Provisória nº 2.164, de 14 de agosto de 2001, que alterou a redação do §2º do art. 59 da CLT. Em se tratando de um assunto polêmico, buscou-se respostas através de pesquisas bibliográficas, de qual seria sua real função, visando elucidar quais as vantagens e desvantagens desta forma de flexibilização da jornada de trabalho para as partes da relação laboral, quais sejam: empregado e empregador. Deste modo, torna-se necessário ponderar a respeito de alguns aspectos do assunto como, por exemplo, da necessidade ou não de negociação coletiva para a sua validade. Foi escolhida a abordagem científica para proporcionar conhecimento necessário para a formulação de uma arremate harmônico com a realidade, contribuindo, assim, para a concepção de opiniões críticas sobre esta matéria de extrema importância no Direito do Trabalho.

**Palavras-chave:** Banco de Horas. Flexibilização. Jornada de Trabalho.

## **FLEXIBILIZATION DAY OF WORK: BANK OF HOURS - THE DISADVANTAGES IN THE WORKPLACE**

## **ABSTRACT**

This work has the scope to argue about the study and resolve any questions that may eventually be available in relation to the institute bank of hours established by Provisional Measure No. 2164 of August 14, 2001, which amended the wording of § 2 of art. 59 of the CLT. In the case of a controversial issue, we sought answers through literature searches, what would be its real function, to elucidate the advantages and disadvantages of this form of flexible working hours for the share of employment, which are: employee and employer. Thus, it is necessary to consider about some aspects of the subject, for example, whether or not collective negotiation for its validity. Scientific approach was chosen to provide expertise to the formulation of a cap in harmony with reality, thus contributing to the design of critical opinions on the matter of extreme importance in the Labor Law.

**Keywords:** Bank of Hours. Flexibility. Hours of Work.

---

<sup>1</sup> Discente do Curso de Direito do Centro Universitário do Rio Grande do Norte – UNI-RN. E-mail: glicério\_junior@msn.com

<sup>2</sup> Docente do Curso de Direito do Centro Universitário do Rio Grande do Norte – UNI-RN. E-mail: marcelobdantas@yahoo.com.br

## 1 INTRODUÇÃO

O instituto “banco de horas” nasceu em nosso ordenamento jurídico durante uma época que o País sofria uma grave recessão econômica, em consequência do encerramento das atividades de muitas empresas, o que levou à demissão de centenas de trabalhadores.

O governo do Brasil, com o escopo de solucionar o distúrbio que estava ocorrendo em nossa economia, optou pela flexibilização das normas trabalhistas, previstas pela Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) sem que antes houvesse procurado outros métodos que pudessem solucionar esta crise.

Desta forma, foi autorizado que as empresas concedessem folgas a seus empregados, em momentos de crises temporárias ou dificuldades, sob a forma de compensação.

Apesar da forma como foi instituído, evidenciaremos na presente pesquisa que este instituto se mostra prejudicial para o trabalhador, pois este teve seus direitos flexibilizados, minimizando todas as conquistas históricas até então alcançadas.

Neste sentido, a presente pesquisa tem o escopo analisar a jornada de trabalho e suas formas de flexibilização, adotando um posicionamento crítico no que concerne ao regime de “banco de horas”.

Após a análise das consequências jurídicas decorrentes deste sistema, para os dois pólos da relação empregatícia, ficará evidente que o “banco de horas” é uma regalia, sobretudo para o empregador e, uma afronta ao princípio da proteção ao trabalhador, eis que na utilização desta forma de compensação de jornada não se aplica a norma mais favorável ao obreiro, deixando o mesmo de ter benefícios a que faria jus, como é o caso da perda do pagamento da hora extraordinária laborada, para obter apenas uma simples compensação posterior, que certamente não lhe será vantajosa.

Desta forma, resta-nos evidenciar tais pontos, com o fito de demonstrar para toda sociedade esta forma de compensação de jornada de trabalho.

O trabalho aqui apresentado desenvolve-se em três capítulos, elencados da forma a seguir.

O primeiro capítulo abordará a introdução do presente trabalho. No segundo capítulo, os aspectos de cunho histórico referente à jornada de trabalho no ordenamento brasileiro e no mundo, seu conceito, limitação da jornada, intervalos para descanso e as modalidades da jornada de trabalho

No terceiro e último capítulo é traçado a flexibilização do direito do trabalho, tema central deste trabalho, qual seja, banco de horas. Será realizado um estudo acerca do seu

conceito, fundamentações, bem como será abordado sobre seus pressupostos para aplicabilidade, procedimentos para compensação, e as vantagens e desvantagens oriundas desta forma de compensação de jornada.

O estudo ora apresentado adota a metodologia de pesquisa bibliográfica, de método indutivo e dedutivo, fundamentado no Direito do Trabalho.

## **2 JORNADA DE TRABALHO**

### **2.1 ASPECTOS HISTÓRICOS**

Podemos perceber a importância da jornada de trabalho quando analisamos a origem histórica, desde que o homem efetivamente começou a laborar. Este se aproveitava da iluminação natural do sol para exercer a agricultura, bem como outras atividades, descansando no período da noite. Deste exercício efetivo surgiu a expressão popular “trabalhar de sol a sol”, tendo em vista o trabalho exercido exaustivamente de forma diária, iniciando mesmo antes do nascer do sol. Neste período, o homem era obrigado a trabalhar para sobreviver e atender suas necessidades.

A história reproduz uma longa evolução que trilava para alcançar o sistema protecionista das condições de trabalho em relação à jornada laboral. De acordo com Garcia (2011, p.826):

No início da Revolução Industrial, os trabalhadores eram expostos a jornadas de trabalho extenuantes, com precárias condições no meio ambiente de trabalho, prejudicando a saúde, a segurança e a própria vida dos trabalhadores. No início do século XIX, na maioria dos países da Europa, a jornada de trabalho era por volta de 12 a 16 horas por dia, com grande utilização de mão de obra das mulheres e crianças.

Ainda no início do Século XIX, no continente europeu, começou a ocorrer exploração do trabalho humano, emergindo assim a necessidade de criação de uniões e sindicatos com o propósito de militar na defesa dos trabalhadores e tutelar a classe obreira.

O Estado não intervinha nos problemas oriundos das relações de trabalho, o que fez com que muitos empregados, inclusive crianças, fossem submetidos a jornadas de trabalho elevadas, chegando a dezesseis horas de labor e percebendo como contraprestação salários irrisórios, condição praticamente análoga à escravidão.

O objetivo era apenas um: o lucro. Desprezava-se, desta forma, toda e qualquer condição digna do trabalhador, que era tratado como um objeto, sem direitos, o que demonstra ainda mais a falta de escrúpulo e bom senso dos empregadores. Não existia o mínimo de dignidade da pessoa humana.

Em diversos países europeus a jornada era de 12 a 16 horas, principalmente entre mulheres e crianças, ensina Martins, (2010, p.505) que:

Houve movimentos reivindicatórios visando á diminuição da jornada de trabalho, principalmente da instituição da jornada de oito horas Nos países de língua inglesa, havia uma canção de protesto em que se pretendia a jornada de oito horas, contendo o seguinte estribilho: *Eight hours to work; eight hours to plau; eight hours to sleep; eight shillings a day.*

A partir de então, o Estado passou a intervir na questão, o que gerou várias conquistas para os trabalhadores.

Desta forma, em 1890 já se cometia dez horas diárias em vários locais. No ano de 1891, o Papa Leão XIII, na Encíclica Papal *Rerum Novarum*, propôs que a jornada diária de oito horas fosse implementada, prevendo “o número de horas do trabalho diário não deve exceder a força dos trabalhadores, e a quantidade do repouso deve ser proporcional à qualidade do trabalho, às circunstâncias do tempo e do lugar...”. Esta novidade foi adotada com o Tratado de Varsailles, apenas no ano de 1919, limitando também a jornada semanal em quarenta e oito horas semanais.

Vale ressaltar que a Declaração Universal dos Direitos do Homem definiu que deveria existir uma “limitação razoável das horas de trabalho” (art. XXIV), em 1948.

O Brasil, na Revolução de 1930, no governo do então presidente Getúlio Vargas, cumpriu suas promessas de campanha, promulgando uma vasta legislação trabalhista. Desta forma, foram criados vários decretos com o propósito de regulamentar a jornada de trabalho, dentre eles está o Decreto nº 21.186, de 22-3-1932, regulou a jornada em oito horas diárias para o comércio e o Decreto nº 21.364, de 4-5-1932, que adotou os mesmos critérios para a indústria. Assim escreveu Martins (2010, p.506):

Os decretos esparsos que vinha sendo expedidos foram sistematizados pelo Decreto-lei 2.308 de 13-6-1904, que estabeleceu a regra geral de oito horas diárias, sendo que certas profissões tinham horários especiais. Posteriormente surgiu a CLT em 1-5-1943, que incorporou o Decreto-lei 2.308 de 13-6-1904 e o restante da legislação esparsa sobre a matéria.

Na Constituição Federal de 1934 ficou estabelecida a jornada diária não excedente ha oito horas, podendo esta jornada ser reduzida ou ampliada, neste último caso, apenas quando a lei assim permitisse. Este texto foi pouco modificado com o advento da Constituição de 1937.

Diante deste cenário surge, em 1 de maio de 1943 a Consolidação das Leis Trabalhistas.

A Constituição Federal de 1946 manteve essencialmente o teor da Constituição de 1937, incorporando, porém, a Justiça do Trabalho ao Poder Judiciário, bem como permitindo o direito de greve e livre associação sindical. Já com o advento da Carta Magna de 1967, restou quase inalterado o diploma consolidado em 1937, com uma única inovação: ficou instituído o intervalo para descanso, salvo nos casos especialmente previstos.

Já na Constituição Federal de 1988 ocorreu uma série de modificações. Em seu artigo 7º ficou estabelecido:

**Art. 7º** - São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

[...]

**XIII** - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

**XIV** - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;

**XVI** – remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal;

[...]. (BRASIL, 1988)

Em relação aos que laboram em turno ininterruptos de revezamento o Tribunal Superior do Trabalho, através da SDI-1 proferiu a Orientação Jurisprudencial nº 420, que interpretamos como mais uma medida protecionista ao empregado, em razão da proibição em estabelecer jornada de oito horas de trabalho para os que laboram em turno ininterruptos, vejamos:

**<sup>3</sup>OJ 420. TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO. ELASTECIMENTO DA JORNADA DE TRABALHO. NORMA COLETIVA COM EFICÁCIA RETROATIVA. INVALIDADE. (DEJT divulgado em 28 e 29.06.2012 e 02.07.2012)**

É inválido o instrumento normativo que, regularizando situações pretéritas, estabelece jornada de oito horas para o trabalho em turnos ininterruptos de revezamento.

---

<sup>3</sup> [http://www.tst.gov.br/web/guest/estatistica-noticias/-/asset\\_publisher/89Dk/content/id/2214867](http://www.tst.gov.br/web/guest/estatistica-noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/id/2214867)

Assim, salvo as exceções, compreende-se que o limite da jornada de trabalho é de no máximo oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, permitindo, portanto, que a jornada seja compensada ou reduzida, apenas por acordo ou convenção coletiva.

## 2.2 CONCEITO DE JORNADA DE TRABALHO

A jornada de trabalho está regulada nos incisos XIII, XIV, XVI do artigo 7º da CF e também nos artigos 57 a 75 da CLT Podemos conceituá-la, de acordo com a interpretação do art. 4º, caput, da CLT, como período de tempo durante o qual o obreiro se encontra à disposição do seu empregador aguardando ou executando ordens em atenção ao contrato existente.

De acordo com Delgado (2003, p.284) a jornada de trabalho é:

O lapso temporal diário em que o empregado se coloca à disposição do empregador em virtude do respectivo contrato. É, desse modo, a medida principal do tempo diário de disponibilidade do obreiro em face de seu empregador como resultado do cumprimento do contrato de trabalho que os vincula.

Ademais, cumpre mencionar a diferença entre jornada de trabalho, duração do trabalho e horário de trabalho. No que tange à jornada de trabalho, esta nada mais é do que o cômputo do total de horas laboradas por dia pelo trabalhador. Já o horário de trabalho é o lapso temporal durante o qual o empregado presta seus serviços ao empregador, excluindo-se desse cômputo o tempo despendido para o intervalo. No que se relaciona a duração do trabalho, este pode se referir a soma do período semanal, mensal ou anual trabalhado pelo empregado, abrangendo, inclusive, o repouso semanal e as férias.

Segundo o inciso XIII do art. 7º da Constituição Federal, já citado anteriormente, a duração do trabalho normal não poderia ser superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.

Vale salientar que, nos casos onde o empregador exige que o empregado utilize uma vestimenta própria para o trabalho, a jornada de trabalho inicia-se a partir do momento em que o obreiro começa a se preparar para o serviço. Neste diapasão, vejamos a seguinte decisão:

A jornada de trabalho deve necessariamente abranger não só o período em que o empregado presta serviços, mas também o tempo em que está à disposição do empregador, cumprindo ou aguardando ordens – art. 4º da CLT. Se o empregador exige que os empregados se apresentem com antecedência para se prepararem para o serviço utilizando-se de uniforme apropriado guardado na própria empresa por questões de higiene, é de se reconhecer que a jornada de trabalho se inicia e termina quando o empregado se desincumbe da obrigação da troca de uniforme. Correta a decisão que reconhece ao trabalhador o direito a jornada suplementar nesta hipótese. (TRT, 15ª R., 1ª T., RO 13306/91/9 – AC. 3091/93, j. 9-3-93, Rel. Juiz Luiz Antonio Lazarim, in *LTr* 58-09/1120.)

Imperioso mencionar que a jornada de trabalho deve ser respeitada não apenas nas atividades privadas, mas também em todos os trabalhos onde tenham empregados regidos pela CLT. Há casos também na administração pública direta e indireta, nas sociedades de economia mista e empresas públicas que explorem atividade econômica.

Ressalte-se, mais uma vez, que em relação ao empregado doméstico não é regido pela CLT, mas sim por uma lei própria, qual seja Lei 5.589, de 11 de dezembro de 1972. Desta forma, estes empregados não estão submetidos ao controle da jornada de trabalho conforme a Consolidação das Leis Trabalhistas.

Existem três teorias que conceituam a jornada de trabalho. A teoria do tempo à disposição do empregador preceitua jornada de trabalho como sendo o tempo em que o empregado está à disposição do empregador aguardando ou executando ordens. Já a teoria do tempo à disposição do empregador, incluindo as horas *in itinere*, considerando como jornada o tempo total em que o empregado fica à disposição do seu empregador, aguardando para executar ou executando ordens, mas inclui o tempo gasto no itinerário de ida e volta para o labor. Essa teoria é admitida, excepcionalmente, pela jurisprudência brasileira, conforme Súmulas 90 e 320 do TST. O Direito Previdenciário, inclusive, também acolhe esta teoria. Contudo, conforme veremos adiante, a Lei n. 10.243/2001 alterou o art. 58 da CLT, introduzindo o §2º, excluindo da contagem da jornada de trabalho o período *in itinere*, salvo quando o empregador fornecer condução por ser o local de trabalho de difícil acesso. Há também a teoria do tempo efetivamente trabalho, em que se analisa como tempo computável para a remuneração do empregado a soma de tempo produtivo, ou seja, excetuando-se as horas paradas. Esta concepção não é a adotada no nosso ordenamento jurídico e é praticamente rejeitada pela doutrina brasileira.

Em algumas situações de caráter excepcional poderá ser incluído na jornada de trabalho o lapso temporal em que o empregado gasta para ir de sua casa ao trabalho e vice-versa. São as chamadas horas *in itinere*. O art. 58, §2º, da CLT estabelece alguns requisitos

para que este tempo despendido com o deslocamento casa/trabalho seja computado, são eles: o local de trabalho deve ser de difícil ingresso ou não coberto por transporte público regular e o empregador deve fornecer a condução para seu empregado.

De acordo com a Súmula n. 90<sup>4</sup> do TST, quando conflitante os horários entre início e término da jornada do empregado e do transporte público regular também gera direito às horas *in itinere*, porém, a simples carência do transporte público não enseja o pagamento destas horas.

### 2.2.1 Modalidades de jornada de trabalho e jornadas diferenciadas

A CLT regulamenta, nos artigos 224 a 320, situações sobre condições especiais de duração e trabalho para algumas atividades profissionais. Assim é o caso, por exemplo, dos bancários, cuja jornada de trabalho é de 6 horas diárias e 30 horas semanais, neste sentido vejamos o que estabelece a Súmula 55<sup>5</sup> do TST: “55. Financeiras. As empresas de crédito, financiamento ou investimento, também denominadas financeiras, equiparam-se aos estabelecimentos bancários para os efeitos do art. 224 da CLT. (RA 105/1974, DJ 24.10.1974)”.

Já para os empregados em telefonia e assemelhados o limite é de 6 horas diárias e de 36 horas semanais; para os operadores cinematográficos, o limite é de 6 horas diárias, sem determinar o limite de horas semanais; para os jornalistas profissionais o limite é de 5 horas diárias; para os professores o limite é de 4 aulas consecutivas ou 6 intercaladas; já o advogado empregado tem uma jornada de 40 horas semanais, no regime de dedicação exclusiva.

A jurisprudência define a jornada de trabalho de certos trabalhadores, como, por exemplo, o tempo de trabalho em efetiva atividade de teleatendimento/telemarketing que é de,

---

<sup>4</sup>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. (ex-Súmula nº 90 - RA 80/1978, DJ 10.11.1978)

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". (ex-OJ nº 50 da SBDI-1 - inserida em 01.02.1995)

III - A mera insuficiência de transporte público não enseja o pagamento de horas "in itinere". (ex-Súmula nº 324 - Res. 16/1993, DJ 21.12.1993)

IV - Se houver transporte público regular em parte do trajeto percorrido em condução da empresa, as horas "in itinere" remuneradas limitam-se ao trecho não alcançado pelo transporte público. (ex-Súmula nº 325 - Res. 17/1993, DJ 21.12.1993)

V - Considerando que as horas "in itinere" são computáveis na jornada de trabalho, o tempo que extrapola a jornada legal é considerado como extraordinário e sobre ele deve incidir o adicional respectivo. (ex-OJ nº 236 da SBDI-1 - inserida em 20.06.2001)

<sup>5</sup>[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_55\\_100.html](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_55_100.html)

no máximo, 6 (seis) horas diárias, nele incluídas as pausas, sem prejuízo da remuneração. Neste diapausa a Súmula 178<sup>6</sup> do TST, *in verbis*:

178. Telefonista. Art. 227, e parágrafos, da CLT. Aplicabilidade. É aplicável à telefonista de mesa de empresa que não explora o serviço de telefonia o disposto no art. 227, e seus parágrafos, da CLT. Ex-prejulgado n.º 59. (RA 102/1982, DJ 11.10.1982 e DJ 15.10.1982).

Para melhor compreensão, vejamos o que dispõe o art. 227 da CLT<sup>7</sup>:

Art. 227 Nas empresas que explorem o serviço de telefonia, telegrafia submarina ou subfluvial, de radiotelegrafia ou de radiotelefone, fica estabelecida para os respectivos operadores a duração máxima de seis horas contínuas de trabalho por dia ou 36 (trinta e seis) horas semanais.

§1º Quando, em caso de indeclinável necessidade, forem os operadores obrigados a permanecer em serviço além do período normal fixado neste artigo, a empresa pagar-lhes-á extraordinariamente o tempo excedente em acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o seu salário-hora normal.

§2º O trabalho aos domingos, feriados e dias santos de guarda será considerado extraordinário e obedecerá, quanto à sua execução e remuneração, ao que dispuserem empregadores e empregados em acordo, ou respectivos sindicatos em contrato coletivo de trabalho.

Segundo o artigo 62 da CLT, cuja redação foi dada pela Lei nº 8.966/94, estão excluídos dos limites da jornada de trabalho os empregados que exercem atividade externa, visto que estes se encontram impossibilitados de ter um horário verificável. Isso quer dizer que tais empregados não têm direito a horas extras e ao respectivo adicional. Como exemplo, podemos citar os vendedores, viajantes, que são os que não laboram internamente na sede da empresa, e sim, externamente, realizando suas vendas em determinada região ou localidade. Da mesma maneira, estão inseridos nesse os motoristas, cobradores, propagandistas etc.

Também estão excluídos da proteção da jornada os gerentes, chefes e diretores, em virtude de ocuparem cargo de gestão ou confiança nas empresas, não tendo, portanto, um limite específico indicado para a duração da jornada, tampouco horário prefixado.

Gerente é aquele que exerce encargos de gestão, comando ou chefia, conforme preconiza o art. 62, inc. II, da CLT. A responsabilidade de gestão são os poderes conferidos para demitir e admitir funcionários, podendo adverti-los, suspendê-los, puni-los, e realizar operações de compras ou vendas em nome do empregador.

---

<sup>6</sup> [http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_178\\_100.html](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_178_100.html)

<sup>7</sup> CONSOLIDAÇÃO das Leis Trabalhistas – CLT. Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm) > Acesso em: 19 jun. 2012.

Cumpra mencionar que somente será considerado como exercente de cargo de confiança aquele cujo salário, compreendendo a gratificação de função, nunca de valor inferior ao respectivo salário efetivo, acrescido de 40%, ainda que receba o título de cargo de confiança, caso contrário, terá o empregado direito ao recebimento de horas extras.

Imperioso mencionar que o critério usado para definir se o obreiro tem ou não direito à remuneração pelo labor extraordinário é saber se há existência de fiscalização do horário, de modo que, ainda que exerça cargo de confiança ou realize atividade externa, fará jus à remuneração das horas extras com o respectivo adicional.

Ressalte-se que a estipulação da jornada de trabalho fixada no inciso XIII do art. 7º da Constituição não se aplica ao doméstico, conforme visto anteriormente. Desta forma, estes empregados não têm direito as horas extras, eis que sua jornada não tem limitação. O caso em comento constitui total falta de bom senso, mas que infelizmente ainda vigora no nosso País. Nesse contexto, vejamos o que diz Martins (2010, p.514): “Os empregados domésticos não tem direito a horas extras, pois não se lhes aplica o inciso XIII do art. 7º da Constituição, que fixa a duração de trabalho em oito horas diárias e 44 semanais”.

## 2.3 LIMITAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

A fixação da duração da jornada é de suma importância, visto que tem o fito de resguardar a saúde do trabalhador, evitando-se assim doenças profissionais e acidentes de trabalho, bem como garantir ao obreiro um convívio social adequado, dando-lhe oportunidade de ter lazer, descanso e bem estar. Ademais, este controle evita o aumento do desemprego, eis que na medida em que os trabalhadores laboram em jornada suplementar, menos obreiros são contratados.

As normas que estabelecem limites para as jornadas objetivam proteger a saúde do trabalhador, evitando, assim, a fadiga e demais doenças acarretadas pela sobrecarga laboral.

Nesse sentido leciona (BARROS, 2010, p.662) que:

As norma sobre duração do trabalho têm por objetivo primordial tutelar a integridade física do obreiro, evitando-lhe a fadiga. Daí as sucessivas reivindicações de redução da carga horária de trabalho e alongamento dos descansos. Aliás, as longas jornadas de trabalho têm sido apontadas como fato gerador de estresse, porque resultam em um grande desgaste para o organismo.

Conforme visto anteriormente, a jornada máxima é de oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais e todo trabalho além desta duração é considerado extraordinário e deve ser remunerado com adicional de 50%.

Porém, existem situações consideradas mais penosas para o trabalhador. Nestes casos o limite máximo da jornada será reduzido. Ocorre, por exemplo, no trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, que tem a jornada limitada em seis horas.

O art. 7º, inciso XIII, da Constituição Federal, fixa na jornada de trabalho um limite máximo, ao tempo em que, no inciso XXVI, garante o direito ao “reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho”.

Desta forma, como a referida norma constitucional refere-se apenas ao limite máximo determinado para a duração normal do trabalho, temos que a convenção ou acordo coletivo poderá estabelecer limites inferiores para determinadas atividades e funções. Assim, concluímos e podemos assegurar que as condições que mais favorecem ao trabalhador dominarão sempre, independentemente de escala hierárquica das correspondentes normas jurídicas.

## 2.3 INTERVALO PARA DESCANSO

Nossa legislação estabelece algumas regras sobre o horário de trabalho, com o fito de garantir o período de descanso e alimentação do trabalhador.

Neste diapasão, existem os descansos intrajornadas e interjornadas, conforme veremos a seguir.

### 2.3.1 Intervalo intrajornada

O repouso intrajornada nada mais é do que o intervalo de tempo destinado a proporcionar ao trabalhador um período para repouso e alimentação. Constitui norma de caráter irrenunciável pelo trabalhador, bem como hipótese de necessidade fisiológica do trabalhador, vindo a ser uma norma de higiene.

É norma de ordem pública e deve ser concedido a todo trabalho superior a quatro horas (§1º do art. 71 da CLT). Este intervalo não é computado na duração do trabalho, portanto, não é remunerado.

Vejamos o que dispõe o artigo 71 da CLT:

Art. 71. Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso e alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas.

§1º Não excedendo de 6 (seis) horas o trabalho, será, entretanto, obrigatório um intervalo de 15 (quinze) minutos quando a duração ultrapassar 4 (quatro) horas.

§2º Os intervalos de descanso não serão computados na duração do trabalho.

§3º O limite mínimo de 1 (uma) hora para repouso ou refeição poderá ser reduzido por ato do Ministro do Trabalho quando, ouvida a Secretaria de Segurança e Medicina do Trabalho, se verificar que o estabelecimento atende integralmente às exigências concernentes à organização dos refeitórios e quando os respectivos empregados não estiverem sob regime de trabalho prorrogado a horas suplementares.

§4º Quando o intervalo para repouso e alimentação, previsto neste artigo, não for concedido pelo empregador, este ficará obrigado a remunerar o período correspondente com um acréscimo de no mínimo cinquenta por cento sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.

Desta forma, nas jornadas de mais de quatro horas até seis horas, o descanso deve ser de no mínimo quinze minutos. Já nas jornadas superiores a seis horas, o descanso é de uma a duas horas. Entendemos assim, que qualquer flexibilização que majore a jornada de trabalho é matéria a ser analisada e fiscalizada pelo Estado a fim de evitar arbitrariedades e abusos por parte dos empregadores sobre os empregados.

Também conforme entendimento do artigo transcrito, nas jornadas de duração superior a seis horas, o intervalo intrajornada poderá ser dilatado através de acordo escrito ou convenção coletiva. Porém, o limite mínimo de uma hora só poderá ser amenizado por ato do Ministro do Trabalho, após realizada consulta à Secretaria de Segurança e Saúde do Trabalhador, e verificado que o estabelecimento cumpre as exigências legais no que diz respeito à organização de refeitórios; os empregados não estiverem cumprindo jornada extraordinária; houver acordo ou convenção coletiva com tal previsão e quando a empresa estiver legalizada com as obrigações na área de segurança e saúde. Vejamos:

Intervalo para repouso – Alimentação superior a duas horas: Inexistentes acordo escrito ou contrato coletivo autorizando o ultrapasse do intervalo fixado no art. 71 da CLT, o excesso adquire natureza de sobrejornada e assim deve ser pago, independentemente da permanência, ou não, do obreiro, no local de trabalho. Inteligência do En. 118 do TST. (TRT, 2ª R., 4ª T., RO 02930471578, Ac. 02950285400, Rel. Sylmar Gastón Schwab, DOE-SP 28-7-95, p. 38).

Intervalo superior a 2 h – admissibilidade – desnecessidade de acordo específico – Desnecessário acordo específico para a contratação que inclua o intervalo para refeições superior a 2 h, eis que o pacto laboral é um contrato realidade, sendo as partes livres para estipularem seus termos. Ademais, o intervalo mais prolongado é pacífico e empresas do ramo alimentício. Não

tendo o autor comprovado que se ativava nesse período, improcede o pedido de horas extras. (Ac. Da 7ª T. do TRT da 2ª R., RO 02950228580, Rel. Juiz Gualdo Amaury Fórmica, j. 7-10-96, DJ-SP II 14-11-96, p. 84).

Caso não haja consentimento do intervalo intrajornada para o empregado, o empregador deverá sofrer uma sanção administrativa (multa), além de ser compelido a remunerar o período correspondente com um adicional de, no mínimo, 50%, sobre o valor da hora normal de labor, ou seja, este período é considerado e remunerado como hora suplementar.

Nessa esteira, vejamos o que dispõe a OJ 380<sup>8</sup> da SBDI-1 do TST:

380. Intervalo intrajornada. Jornada Contratual de seis horas diárias. Prorrogação habitual. Aplicação do art. 71, “caput” e §4º, da CLT. Ultrapassada habitualmente a jornada de seis horas de trabalho, é devido o gozo do intervalo intrajornada mínimo de uma hora, obrigando o empregador a remunerar o período para descanso e alimentação não usufruído como extra, acrescido do respectivo adicional, na forma prevista no art. 71, “caput” e §4, da CLT.

Em compensação, alguns repousos são calculados na jornada de trabalho e devidos aos trabalhadores que laboram em condições especiais, com o fito de equilibrar o trabalho mais penoso bem como prevenir doenças profissionais. É o caso, por exemplo, dos serviços de mecanografia, onde a cada noventa minutos trabalhados é devido um descanso de dez minutos (art. 72 da CLT). No mesmo diapasão encontram-se os serviços frigoríficos, em que a cada quarenta minutos trabalhados é devido um descanso de vinte minutos (art. 253 da CLT). A mulher em fase de amamentação também é um exemplo, tendo em vista que tem direito a dois períodos de trinta minutos (art. 396 da CLT).

### **2.3.2 Intervalo interjornada**

No que tange ao descanso interjornada, podemos defini-la como sendo o lapso temporal concedido ao trabalhador compreendido entre o final de uma jornada diária de trabalho e no dia seguinte o início de uma nova jornada, para descanso do trabalhador.

O art. 66 da CLT assegura um intervalo interjornada de, no mínimo, onze horas consecutivas. Vejamos: “Art. 66. Entre 2 (duas) jornadas de trabalho haverá um período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso.”.

<sup>8</sup> [http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ\\_SDI\\_1/n\\_s1\\_361.htm#TEMA380](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDI_1/n_s1_361.htm#TEMA380)

Ressalte-se que a Lei 5.889/1973, em seu artigo 5º, assegura este intervalo, também para o trabalhador rural.

As horas trabalhadas em seguida do repouso semanal remunerado, com prejuízo ao intervalo de onze horas consecutivas para descanso, devem ser remuneradas como horas extras, garantindo-se a incidência do adicional de, no mínimo, cinquenta por cento. De acordo com este entendimento encontra-se a Súmula 110 do TST<sup>9</sup>:

110. Jornada de trabalho. Intervalo. No regime de revezamento, as horas trabalhadas em seguida ao repouso semanal de 24 horas, com prejuízo do intervalo mínimo de 11 horas consecutivas para descanso entre jornadas, devem ser remuneradas como extraordinárias, inclusive com o respectivo adicional. (RA 101/1980, DJ 25.09.1980)

Imperioso mencionar que nos casos onde o repouso interjornada não seja concedido de forma integral, o trabalhador terá direito às horas extras que foram subtraídas do intervalo, acrescidas do respectivo adicional.

### **3 FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO: BANCO DE HORAS**

Antes conceituar o banco de horas é necessário fazer uma breve ressalva quanto A esta expressão utilizada, visto que, etimologicamente, a palavra “banco” faz referência ao lugar onde se guarda algo. (MARTINS, 2010, p.525) assevera que:

Na prática, são encontradas denominações banco de horas e banco de dias,. O termo banco não é correto, pois banco é o local em que se guarda alguma coisa, principalmente dinheiro. Pode significar o lugar em que a pessoa senta.

O banco de horas ocorre quando um obreiro labora em horas excedentes em um determinado dia e diminui sua carga horária em outro dia, não havendo, em decorrência Desta compensação, o pagamento do adicional de horas extras que seria devido. É o cumprimento da prestação de serviços em uma jornada superior num determinado dia, sendo compensada com uma jornada inferior em outro dia.

Neste diapasão, assevera (CARRION, 2009, p. 116):

---

<sup>9</sup> [http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_101\\_150.html#SUM-110](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_101_150.html#SUM-110)

A compensação, inicialmente semanal, foi estendida a quaisquer períodos, desde que não supere um ano; é o chamado ‘banco de horas’, onde as extras trabalhadas em um dia poderão ser compensadas com a correspondente diminuição em outro dia. O instituto já era anseio dos trabalhadores, principalmente do ABC paulista, e objetiva proporcionar às empresas maior possibilidade de adequar a atividade dos trabalhadores às necessidades de produção impedindo possíveis cortes ao número de empregados.

Martins (2008, p.497), de maneira simples e bastante objetiva, assevera que “a utilização da denominação banco de horas serviria para significar a guarda de horas prestadas a mais por dia para serem compensadas em outra oportunidade”.

Desta forma, banco de horas é um acordo firmando entre empregado e empregador, de maneira que o empregado tenha como flexibilizar a jornada de trabalho compensado a majoração ou diminuição das horas anteriormente laboradas, dentro do limite de doze meses, possibilidade esta albergada legalmente a partir da Lei nº 9.601/1998, em seu art. 6, vejamos:

Art. 6º. O artigo 59 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 59 [...]

§2º Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por fora de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de cento e vinte dias, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias.

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

### 3.1 FUNDAMENTOS LEGAIS

O banco de horas encontra respaldo legal no artigo 7º, XIII, da Constituição Federal de 1988, e sua adoção somente pode ser realizada por meio de acordo ou convenção coletiva, sendo esta redação disposta também pelo parágrafo segundo do artigo 59 da Consolidação das Leis do Trabalho. Entretanto, a recente redação da Súmula número 85 (9) do Colendo Tribunal Superior do Trabalho passou a prever o acordo de compensação individual, desde que expreso. Vejamos:

SÚMULA 85 - COMPENSAÇÃO DE JORNADA (inserido o item V) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011

I. A compensação de jornada de trabalho deve ser ajustada por acordo individual escrito, acordo coletivo ou convenção coletiva. (ex-Súmula nº 85 - primeira parte - alterada pela Res. 121/2003, DJ 21.11.2003)

II. O acordo individual para compensação de horas é válido, salvo se houver norma coletiva em sentido contrário. (ex-OJ nº 182 da SBDI-1 - inserida em 08.11.2000)

III. O mero não atendimento das exigências legais para a compensação de jornada, inclusive quando encetada mediante acordo tácito, não implica a repetição do pagamento das horas excedentes à jornada normal diária, se não dilatada a jornada máxima semanal, sendo devido apenas o respectivo adicional. (ex-Súmula nº 85 - segunda parte - alterada pela Res. 121/2003, DJ 21.11.2003)

IV. A prestação de horas extras habituais descaracteriza o acordo de compensação de jornada. Nesta hipótese, as horas que ultrapassarem a jornada semanal normal deverão ser pagas como horas extraordinárias e, quanto àquelas destinadas à compensação, deverá ser pago a mais apenas o adicional por trabalho extraordinário. (ex-OJ nº 220 da SBDI-1 - inserida em 20.06.2001)

V. As disposições contidas nesta súmula não se aplicam ao regime compensatório na modalidade “banco de horas”, que somente pode ser instituído por negociação coletiva.

(9) [http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_51\\_100.html](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_51_100.html)

No que tange os reflexos dos salários, referentes à adoção do banco de horas, Martins (2008, p.497) assevera que:

Dispõe o inciso XII do art. 7º da Constituição: “duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho”.

Vale ressaltar que antes da Súmula 85 do TST, havia certa divergência de interpretação inciso XIII do artigo 7º da Constituição Federal. Vejamos o que assevera este artigo:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

[...]

XIII – duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

[...]. (BRASIL, 1988).

Este dispositivo fez com que surgissem vários questionamentos se o acordo a que se referia era individual ou coletivo, visto que o entendimento da redação era dúbia, fazendo crer que o acordo seria individual, visto que sua expressão mencionava “acordo ou convenção coletiva”.

Desta forma, tudo realmente levava ao entendimento que o legislador referiu-se ao acordo individual e não coletivo. Afinal, se do contrário fosse, usaria a expressão de forma invertida, qual seja, convenção ou acordo coletivo. Esta interpretação gramatical fez com que houvesse uma divergência de entendimento, dividindo, em duas posições, a opinião dos especialistas. Senão, vejamos o seguinte julgado:

ACORDO PARA COMPENSAÇÃO DE HORAS – POSSIBILIDADE DE AJUSTE INDIVIDUAL – A assistência sindical não é necessária à celebração de acordo de compensação de horas de trabalho. O art. 7º, XIII, da CF não conflita com o art. 59 da CLT, porquanto ambos os dispositivos legais admitem o acordo (por escrito, entre empregador e empregado) ou o contrato coletivo (ou convenção coletiva de trabalho) (BRASIL. TRT 2ª R. – RO 02960226717 – (02970368360) – 8ª T. – Relª. Juíza Wilma Nogueira de Araújo Vaz da Silva – DOESP 07.08.1997).

Em sentido contrário temos o julgado abaixo, onde se afirma ser imprescindível a existência de acordo ou convenção coletiva para que o acordo de prorrogação tenha validade:

ACORDO – COMPENSAÇÃO DE JORNADA – AUSÊNCIA DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA – INVALIDADE – Para a compensação de horas de trabalho, na forma prevista no art. 59, §2º da CLT, é imprescindível a prova da existência de acordo ou convenção coletiva firmado pelas partes envolvidas. O pacto celebrado diretamente com o empregado, sem a interveniência do sindicato é inválido, devendo ser paga como extra a jornada que ultrapassar o limite diário. (TRT 14ª R. – RO 675/00 – (135/01) – Rel. Juiz Vulmar de Araújo Coelho Junior – DJERO 27.03.2001).

Conforme já mencionado, a redação da Súmula 85 do TST fez com que se extinguisse a polêmica até então existente, prevendo ser válido o acordo individual para a compensação de horas, desde que não haja norma coletiva em sentido contrário, contudo, no que concerne ao “banco de horas” o Colendo Tribunal ao editar a referida Súmula frisou que os termos ali contidos não se aplicariam ao instituto banco de horas que especificamente só poderia ser anuído mediante negociação coletiva.

Pois bem, corrobora com nosso entendimento, haja vista ser o empregado o pólo mais frágil da relação trabalhista e estar em condições inferiores em se tratando de coerção. A necessidade da negociação coletiva para instituir a compensação de jornada mediante o banco de horas é sem dúvida uma vitória da classe obreira, pois estando o trabalhador em condições inferiores e sendo a jornada de trabalho matéria que se liga à saúde do trabalhador não poderia ser diferente tal situação senão a participação coletiva em negociação.

### 3.2 PRESSUPOSTOS PARA APLICABILIDADE

Vale destacar, inicialmente, que o acordo de prorrogação de jornada é um negócio jurídico bilateral do tipo acessório, ou seja, somente se concretiza após passar pelos planos de existência, validade e eficácia.

Para se utilizar este mecanismo de compensação várias regras devem ser observadas, dentre elas podemos citar que deve estar previsto em acordo ou convenção coletiva, deve ser observado o limite de duas horas extras diárias e a compensação entre as horas extras trabalhadas e as horas de descanso compensadas deve ser realizada em no máximo, um ano.

A compensação de jornada apenas será válida mediante documento escrito, maneira esta apta para comprovar o referido pacto laboral, conforme determina a Lei, todavia, caso este documento inexista, o acordo e as horas excedentes serão devidas como extras.

Nos casos específicos de compensação mediante banco de horas, com o advento da Súmula. 85, V, do TST é legalmente e acertadamente exigido que exista acordo ou convenção coletiva para instituir o mecanismo.

Todavia, de acordo com o artigo 59 da CLT, para que se possa utilizar o banco de horas, além dos requisitos já mencionados faz-se necessário que se limite a extrapolação da jornada diária em duas horas por dia.

Imperioso mencionar que as atividades estatais de Direito Público que contratam trabalhadores no regime celetista podem adotar o mecanismo do banco de horas. Entretanto, este sistema deve ser adotado com bastante bom senso, haja vista que a jurisprudência dominante entende que estes entes não podem gerar normas através de negociação coletiva sob o manto sindical.

Há, ainda, empregados que são excluídos da jornada de trabalho, como é o caso dos gerentes, dos domésticos e dos vendedores externos. Por não possuírem jornada de trabalho, não têm direito as horas extras, e, conseqüentemente, não há que se falar em banco de horas.

Quanto às atividades insalubres, o artigo 60 da CLT estabelece que:

Nas atividades insalubres, assim consideradas as constantes dos quadros mencionadas no capítulo “Da Segurança e da Medicina do Trabalho”, ou que neles venham a ser incluídas por ato do Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, quaisquer prorrogações só poderão ser acordadas mediante licença prévia das autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho, as quais, para esse efeito, procederão aos necessários exames locais e à verificação dos métodos e processos do trabalho, quer diretamente, quer por intermédio das autoridades sanitárias federais, estaduais e municipais, com quem entrarão em entendimento para tal fim.

É fundamental destacar que por envolver alteração na relação de trabalho, sobretudo na jornada do empregado, afetando diretamente a saúde do trabalhador, deve ser obrigatória à previsão de estipulação do banco de horas documentalmente através de negociação coletiva da respectiva categoria.

Pois bem, na compensação mediante o instituto banco de horas, contrariando aquilo que ocorre com a compensação da modalidade fixa, somente poderá ser tomado pela via de Acordos ou Convenções Coletivas (negociação coletiva), não se admitindo em nenhuma hipótese que seja pactuado através, tão somente, de acordo escrito individual, conforme delineado no item V da Súmula 85 do TST.

### 3.3 PROCEDIMENTOS PARA COMPENSAÇÃO

O banco de horas deixa ainda diversas dúvidas sobre a forma correta para se fazer a compensação da jornada extraordinária de trabalho, entretanto, a justiça laboral vem sendo criteriosa no que concerne a sua validade ou existência.

Conforme visto anteriormente, a compensação de horas, baseada pela Lei nº 9601, de 1988, deixou de ser de cento e vinte dias para ser anual, mudança essa ocorrida devido a Medida Provisória nº 1.952-28, de 21 de setembro de 2000, que também alterou a letra do artigo 59 da CLT, parágrafo segundo. Assim, esta é a primeira oportunidade para a compensação de jornada, ou seja, o fim do período ajustado entre os contratantes, de acordo com a convenção ou acordo coletivo, ou ainda nos termos da Súmula nº 85 do TST.

A segunda oportunidade encontra-se na rescisão do contrato de trabalho. Caso não ocorra a compensação integral das horas laboradas, o trabalhador terá direito ao pagamento destas horas que não foram devidamente compensadas, conforme preconiza o §3º, do art. 59 da CLT. Vejamos o que dispõe o referido parágrafo:

Art. 59

[...]

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

Desta forma, esta remuneração será devida com o adicional, pois as horas não compensadas serão consideradas extraordinárias, calculadas com base no número de horas extras não compensadas, ou seja, hora normal, integrado por parcelas de natureza salarial e acrescido do adicional previsto em lei, contrato, acordo, convenção coletiva ou sentença normativa. Este é o teor da Súmula nº 264<sup>10</sup>, *in verbis*:

**264. HORA SUPLEMENTAR. CÁLCULO**

A remuneração do serviço suplementar é composta do valor da hora normal, integrado por parcelas de natureza salarial e acrescido do adicional previsto em lei, contrato, acordo, convenção coletiva ou sentença normativa. (Res. 12/1986, DJ 31.10.1986)

Vale salientar que, independentemente de como se deu a ruptura do pacto laboral, seja quando o empregado é dispensado por justa causa, rescisão indireta ou até mesmo nos casos de pedido de demissão, o empregador deverá remunerar as horas extras que não foram compensadas.

Cumprе mencionar, que observado o término do prazo do acordo que versava sobre a compensação, qual seja até um ano, as horas que por ventura estejam no banco de horas e não tenham sido compensadas deveram ser pagas como horas extras, de modo a zerar todo o banco de horas.

Na ocorrência do aviso prévio as horas que estejam no banco deverão ser pagas no momento da rescisão contratual. Na rescisão contratual as horas existentes no banco, que não foram compensadas, deverão ser pagas como horas extras no termo rescisório – conforme preconiza o §3º do Art. 59 da CLT.

### 3.4 VANTAGENS E DESVANTAGENS DO BANCO DE HORAS

O banco de horas surgiu no nosso meio jurídico em um momento em que o País sofria uma grave recessão na economia. Neste período a vida social da classe obreira estava sendo modificada, haja vista a exoneração de centenas de trabalhadores devido à conclusão das atividades de muitas empresas.

Assim, preceitua, (CARRION, 2009, p.116):

---

<sup>10</sup> <http://www.jurisway.org.br/v2/sumula.asp?pagina=3&idarea=1&idmodelo=286>

O instituto já era anseio dos trabalhadores, principalmente no ABC paulista, e objetiva proporcionar às empresas maior possibilidade de adequar a atividade dos trabalhadores às necessidades da produção, impedindo possíveis cortes no número de empregados.

Foi neste diapasão que o governo brasileiro, antes mesmo de procurar outros métodos que solucionassem o distúrbio na economia do nosso País, optou pela flexibilização das normas trabalhistas, previstos pela CLT, com o fito de combater e diminuir aquela situação, autorizando, desta forma, que as empresas concedessem folgas a seus empregados, em momentos de crises temporárias ou dificuldades, sob a forma de compensação. Quanto a flexibilização, (MARTINS, 2010, p.526) nos ensina que:

A flexibilização das condições de trabalho é um conjunto de regras que têm por objetivo instituir mecanismos tendentes a compatibilizar as mudanças de ordem econômica, tecnológica ou social existentes na relação entre capital e trabalho. Os exemplos mais comuns seriam a flexibilização da jornada de trabalho [...].

Desta forma, o instituto banco de horas, que tem o condão de flexibilizar direitos e conquistas históricas, deve sempre depender de uma necessidade real, imediata e insanável do empregador, bem como para sanar eventuais emergências pontuais na empresa.

Entretanto, o que geralmente ocorre é a utilização deste instituto em momentos de elevada atividade industrial, o que resulta em um incalculável lucro para o patronato, visto que aumentam a jornada de trabalho dos obreiros sem o pagamento de qualquer adicional, durante certo lapso temporal.

Já nos momentos de baixa atividade industrial, o horário dos trabalhadores é reduzido, e estes, que foram peças fundamentais para gerar aquele período de grande lucro, não auferem nem participam de qualquer proveito, o que no mínimo deveria ocorrer como forma de compensar o desgastante trabalho realizado.

Carrion (2003) afirma que o banco de horas era muito desejado pelos trabalhadores do ABC paulista, isto porque esta modalidade de compensação de jornada possibilita que as empresas adéqüem as atividades dos obreiros às necessidades de produção, o que impede demissões que poderiam vir a ocorrer em momentos de baixa produção.

Vejamos algumas vantagens decorrentes do banco de horas, segundo Martins (2009, p.505):

São vantagens do “banco de horas”: evitar dispensa de trabalhadores em épocas de crise; adequar a produção; evitar ociosidade do trabalhador;

reduzir horas extras e seu custo, compensar o sábado, compensar dias no final do ano etc.

Fatalmente o banco de horas pode conceder algumas poucas vantagens para o obreiro, como por exemplo, evitar que o mesmo seja dispensado em épocas de crise. Entretanto, torna-se nocivo para o empregado, eis que este trabalha horas extraordinárias sem prévia comunicação, unicamente com intuito de beneficiar o patronato, que deseja incessantemente obter lucro, sem auferir nenhuma vantagem monetária.

Ademais o mecanismo em estudo configura ao empregado um aspecto bastante vulnerável, não sendo pouco comum o empregador apagar ou não registrar, no referido banco, as horas eventualmente trabalhadas. O empregado não consegue ter um controle efetivo do saldo de horas existentes no banco<sup>11</sup>.

Além das horas extraordinárias serem trabalhadas de forma aleatória, sem prévio aviso, as folgas também não são programadas, o que impede, desta forma, que o trabalhador se programe para o descanso, ou até mesmo de interagir na sua vida social, o que lhe causa vários desgastes físicos, visto que nunca saberá ao certo quando terá disponibilidade de tempo após o final da sua jornada normal de trabalho.

Ademais, o empregador se aproveita desta modalidade de compensação para livrar-se do pagamento do adicional de horas extras, bem como de seus reflexos no repouso, no salário, décimo terceiro, férias, e no FGTS.

Ressalte-se que se adotado o banco de horas com compensação anual, há ainda mais prejuízos para o obreiro, visto que esta sistemática amplia o trabalho em longos períodos, esgotando todas as forças do trabalhador, o que aumenta, consideravelmente, os riscos oriundos do labor, bem como traz malefícios para a saúde e higiene.

Em relação a condição sócio-cultural, resta clarividente que este mecanismo atua de forma negativa, pois impede os momentos de lazer do empregado com seus familiares, ou até mesmo do seu círculo de amizade, da mesma maneira que dificulta bastante que o trabalhador consiga conciliar as atividades intelectuais, ou de formação, com o horário de trabalho.

Apesar de todos os malefícios que causa ao trabalhador, deve-se concordar que o banco de horas se mostra um sistema eficaz contra a dispensa de empregados, na medida em que os empregadores conseguem manejar de uma forma melhor a produção, com o fito de evitar produção excessiva, sem que seja necessário reduzir os postos de trabalho ou demitir empregados.

---

<sup>11</sup> PINTO, José Alexandre Pereira. Apontamentos de direito do trabalho. Natal,RN: Editora Gráfica Ltda., 2011, p.79

Portanto, o direito trabalhista não deve perder a essência protecionista que é sua finalidade precípua de proteção a classe obreira e o seu labor, construída através de lutas conforme podemos ver na evolução histórica, buscando pelo favorecimento da classe desfavorecida e desempenhando a função de guarnecer os interesses dos trabalhadores.

É notório que os benefícios atingem primordialmente aos empregadores, é como o empregado tivesse que se sujeitar ao banco de horas para manter seu emprego.

Assim, para evitar que este instituto seja utilizado de forma prejudicial para o trabalhador, o Estado deve fiscalizar de maneira assídua as empresas que adotam esta modalidade de compensação de jornada, evitando, assim, abusos cometidos em desfavor dos obreiros, até porque o banco de horas foi criação paliativa de combate ao desemprego, retrocedendo as conquistas trabalhistas, e quando aplicado por longo período afeta e danifica a saúde e segurança do trabalhador.

#### **4 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Diante das considerações acima expostas, pode-se concluir que as necessidades sociais e, principalmente, as econômicas interferiram para a flexibilização das normas trabalhistas, reduzindo, em alguns casos, o direito e todas as conquistas históricas alcançadas pela massa trabalhadora após anos e anos de árdua batalha, acarretando um retrocesso.

Neste contexto houve a normatização do “banco de horas”, apesar de já existente na prática, onde são permitidos excessos em desfavor do empregado, e pior afetando diretamente a saúde e segurança do trabalhador, haja vista o aumento da jornada de trabalho exaurir o ser humano.

Vimos que este instituto surgiu com o escopo de solucionar o distúrbio que a economia enfrentava, pois seria uma forma de reduzir o número de demissões que estavam ocorrendo.

Desta forma, foi autorizado que as empresas concedessem folgas a seus empregados, em momentos de crises temporárias ou dificuldades, sob a forma de compensação.

Mostrou-se, ainda, que o instituto banco de horas é um fato gerador de inúmeras controvérsias no meio jurídico e social, contudo, recentemente, a súmula 85 do TST assegurou que a implementação do instituto somente seria possível a partir de normas coletivas autorizadoras.

Apuramos que o trabalhador que está sujeito a esta modalidade de compensação de jornada tem muito mais malefícios do que benefícios, pois fica sujeito à fadiga e uma série de

complicações ligadas à saúde, devido às horas extraordinárias prestadas sem prévia comunicação, causando-lhe também riscos para segurança e higiene.

Ademais, dificulta a condição sócio-cultural do obreiro, que não consegue conciliar as atividades intelectuais, ou de formação, com o horário de trabalho. Como as folgas também não são programadas, o trabalhador não pode se planejar para o descanso, empatando-o de interagir com a vida social e familiar, pois nunca saberá ao certo quando terá disponibilidade de tempo após o final da sua jornada normal de trabalho.

Pois bem, foi flexibilizada as conquistas galgadas em lutas por todo um século, sob o argumento de manutenção do posto laboral, entretanto, é acarretada uma flexibilização, também, dos direitos mínimos dos empregados, é flexibilizada à saúde do trabalhador, que infelizmente conglobera numa classe oprimida pela classe mais fortificada.

A harmonização entre a manutenção do emprego e baixa produção que assola a economia, não deveria, mas foi o que aconteceu, acabou recaindo sobre os trabalhadores que mesmo em âmbito coletivo, têm que ceder cada vez mais em detrimento da sobrevivência do emprego.

O definir dos direitos adquiridos sob a argumentação de surgimento flexibilizado de novos direitos é sem dúvida uma saída nada proveitosa para aqueles que embora necessitem de seus empregos, merecem respeito e melhores condições e proteção a saúde.

Verificamos que esta modalidade de compensação de jornada é geralmente utilizada pelo patronato para desvirtuar as garantias conquistadas pelos trabalhadores, com o fito de livrar-se do pagamento das horas extras bem como de seus reflexos, gerando um lucro bem maior, no qual os obreiros não auferem nenhuma participação financeira

Visualizamos a modalidade como uma obtenção de dívida trabalhista, devendo ser paga em até um ano, contudo, sem o acréscimo devido, uma vez que suprime, em regra, o pagamento de horas extras, e ainda, despertando imprevisibilidade na vida do trabalhador.

Por fim, diante do novo mundo globalizado, inclusive, juridicamente, não se pode esquecer a conscientização das relações laborais que estão mudando face o desenvolvimento econômico, sendo necessário primar por relações justas sob a ótica de hipossuficiência dos trabalhadores.

Concluimos, assim, que o maior objetivo quando da criação do banco de horas, foi a sobrevivência de mercado, justificada pela eventual possibilidade de manutenção de postos de trabalho, e ainda, que o banco de horas deve ser utilizado apenas em casos de necessidade real, imediata e insanável, exigindo, uma ampla fiscalização do Estado, para evitar abusos por parte dos empregadores.

## REFERÊNCIAS

ALMEIDA, André Luiz Paes de. **Direito do trabalho: material, processual e legislação especial**. 6. ed. São Paulo: Rideel, 2009.

BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTR, 2010.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição**: República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

BRASIL. Lei nº 9.601, de 21 de janeiro de 1998. Presidência da República, Casa Civil Subchefia para Assuntos Jurídicos. Disponível em: <  
[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L9601.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9601.htm)> Acesso em: 26 jul. 2012.

\_\_\_\_\_. [Lei nº 5.889, de 8 de Junho de 1973]. Presidência da República, Casa Civil Subchefia para Assuntos. Disponível em: <  
[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l5889.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l5889.htm)>. Acesso em: 25 jul. 2012.

\_\_\_\_\_. [Lei nº 8.666, de 21 de Junho de 1993]. Presidência da República, Casa Civil Subchefia para Assuntos. Disponível em: <  
[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8666compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8666compilado.htm)>. Acesso em: 27 jul. 2012-08-23

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº90 de 26 de Agosto de 1978. Disponível em: <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_51\\_100.html](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_51_100.html)>. Acesso em: 23 jul. 2012.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 55 de 24 de Setembro de 1974. Disponível em: <  
[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_51\\_100.html](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_51_100.html)>. Acesso em: 22 jul. 2012

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 110 de 25 de Agosto de 1980. Disponível em: <  
<http://www.jurisway.org.br/v2/sumula.asp?idmodelo=1265>>. Acesso em: 12 jul 2012.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 85 de 26 Agosto de 1978. Disponível em: <  
[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_51\\_100.html](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_51_100.html)>. Acesso em: 21 jul. 2012.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 264 de 31 de Setembro de 1986.

Disponível em:

<<http://www.jurisway.org.br/v2/sumula.asp?pagina=3&idarea=1&idmodelo=286>>. Acesso em: 15 jul. 2012.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. **Novas Orientações Jurisprudenciais da SDI-1 tratam de rurícola e turnos de revezamento.** Disponível em:

<[http://www.tst.gov.br/web/guest/estatistica-noticias/asset\\_publisher/89Dk/content/id/2214867](http://www.tst.gov.br/web/guest/estatistica-noticias/asset_publisher/89Dk/content/id/2214867)>. Acesso em: 17 jun. 2012.

CARRION, Valentin. **Comentários à consolidação das leis do trabalho.** 34. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

\_\_\_\_\_. **Comentários à consolidação das leis do trabalho.** 27. ed. São Paulo: Saraiva, 2002.

CHAVES, Luciano Athayde, **Curso de Processo do Trabalho.** 2. ed. São Paulo: LTR, 2009.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho.** 4. ed. São Paulo: LTR, 2004.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho.** 5. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2011.

JURISWAY SISTEMA EDUCACIONAL ONLINE. **TST - Orientação Jurisprudencial SDI-1 nº 380 - Intervalo Intrajornada. Jornada Contratual de Seis Horas Diárias. Prorrogação Habitual. Aplicação do Art. 71, "CAPUT" E § 4º, DA CLT.** Disponível em: <<http://www.jurisway.org.br/v2/sumula.asp?pagina=1&idarea=1&idmodelo=23497>>. Acesso em: 26 jul 2012.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Comentários à CLT.** 14. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

\_\_\_\_\_. **Direito do trabalho.** 25. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

\_\_\_\_\_. **Direito do trabalho.** 26. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

\_\_\_\_\_. **Flexibilização das condições de trabalho.** 1. ed. São Paulo: Atlas, 2000.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho.** 25. ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

\_\_\_\_\_. **Iniciação ao direito do trabalho.** 34. ed. São Paulo: LTR, 2009.

PEREIRA, Leone. **Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT.** 3. ed. Rio de Janeiro: Método, 2012.

PROSCURCIN, Pedro. **Compêndio de Direito do Trabalho:** Introdução às relações de trabalho em transição à nova era tecnológica. São Paulo: LTR, 2007.

SARAIVA, Renato. **Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT.** 5. ed. Rio de Janeiro: Método, 2012.

\_\_\_\_\_. **Exame de Ordem, 2ª fase: trabalho.** 6. ed. São Paulo: Método, 2009.

SILVA, Silvano Gomes da. **Flexibilização do direito do trabalho.** Belo Horizonte: Mandamentos, 2002.

VIANA, Claudia Salles Vilela. **Manual Prática das Relações Trabalhistas.** 10. ed. São Paulo: LTR, 2009.

CONSOLIDAÇÃO das Leis Trabalhistas – CLT. Disponível em:<  
[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm) > Acesso em: 19 jun. 2012.