

MAITE KIEL OLIVEIRA

BANCO DE HORAS

CURITIBA

2003

MAITE KIEL OLIVEIRA

BANCO DE HORAS

Monografia apresentada como requisito parcial à obtenção do grau de bacharel em Direito, Setor de Ciências Jurídicas, Universidade Federal do Paraná.

Orientadora: Prof.^a Aldacy Rachid Coutinho.

*De acordo,
14.07.03
Aldacy Rachid*

CURITIBA

2003

TERMO DE APROVAÇÃO

MAITE KIEL OLIVEIRA


BANCO DE HORAS

Monografia aprovada como requisito parcial para a obtenção do grau de bacharel em Direito, Setor de Ciências Jurídicas da Universidade Federal do Paraná, pela seguinte banca Examinadora:

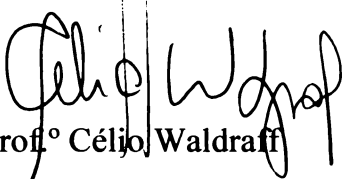
Orientadora:



Prof.ª Aldacy Rachid Coutinho
Departamento de Direito, UFPR



Prof.º Wilson Ramos Filho
Departamento de Direito, UFPR



Prof.º Célio Waldraff
Departamento de Direito, UFPR

Curitiba, 06 de Novembro de 2003.

SUMÁRIO

RESUMO	iii
1. INTRODUÇÃO	1
2. DA JORNADA DE TRABALHO	3
2.1. JORNADA NORMAL.....	4
2.2. JORNADA EXTRAORDINÁRIA.....	5
2.3. COMPENSAÇÃO DE JORNADA	7
2.3.1. Requisitos de Validade.....	10
2.3.2. Limitação: evolução legislativa.....	11
3. DO BANCO DE HORAS	14
3.1. APLICABILIDADE DO BANCO DE HORAS	16
3.2. DISPENSA DO ACRÉSCIMO SALARIAL.....	19
3.3. EXIGÊNCIA DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA	21
3.3.1 Posições Favoráveis	22
3.3.2 Posições Desfavoráveis.....	24
3.4. EFEITOS DE IRREGULARIDADES NA PACTUAÇÃO E DO DESCUMPRIMENTO DO REGIME COMPENSATÓRIO.....	26
4. CONCLUSÃO	30
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	32
ANEXO 1 – Curva histórica da jornada de trabalho	35
ANEXO 2 – Custo de mão-de-obra por hora na produção	37

RESUMO

O Banco de Horas é produto da compensação de jornada, permitindo que dentro do período máximo de 1 (um) ano, empregador e empregado possam pactuar a adoção de um regime de compensação em que as horas de trabalho prorrogadas além da jornada normal diária venham a ser compensadas com a respectiva redução da jornada em outro dia. Trata-se de instituto que permite a melhor adequação da utilização da força de trabalho em relação à maior ou menor necessidade de produção, não estando isento de críticas. Não há consenso acerca do título jurídico válido para sua pactuação, defendendo certos autores que face à possibilidade de frontal ataque às disposições do art. 7.º, inciso XXII da Constituição da República, não há como admitir-se a validade de acordo individual, sendo necessária a pactuação mediante convenção ou acordo coletivo de trabalho.

PALAVRAS-CHAVE

TRABALHO – JORNADA – COMPENSAÇÃO – HORAS EXTRAORDINÁRIAS -
BANCO DE HORAS – REMUNERAÇÃO - FLEXIBILIZAÇÃO

1. INTRODUÇÃO

Os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa são fundamentos do Estado Democrático de Direito em que se assenta a República Federativa do Brasil.

A globalização da economia tem afetado o mundo do trabalho, aprofundando a competitividade e causando alterações na estrutura e nos níveis de emprego em escala mundial. Nesse contexto, a maior flexibilidade e a negociação coletiva são apontadas como medidas para inserção na sociedade.

O movimento de flexibilização tem trazido grandes mudanças no âmbito do Direito do Trabalho, envolvendo uma série de medidas legitimadas pela busca de estímulo da manutenção e da elevação dos níveis de emprego.¹

A Constituição da República, em seu art. 170, inciso VIII e em seu art. 1º, inciso IV traz o que, segundo Paulo Eduardo KAUFFMANN são os limites da flexibilização, possibilidade de trabalhador e empresa estabelecerem, diretamente ou através de seus sindicatos, a regulamentação de suas relações sem subordinação total ao Estado, na forma que melhor atenda aos interesses de cada um, com recíprocas concessões.²

Nesse sentido, o combate ao desemprego e a necessidade de dotar as empresas de maior competitividade aparecem como os argumentos mais fortes na defesa do fim da intervenção do Estado no mercado e, assim, nas relações de trabalho, atenuando-se a rigidez do ordenamento e, por conseqüência, possibilitando uma melhor adaptação dessas relações às necessidades econômicas das empresas. Dessa maneira, tem-se, dentro do movimento de flexibilização, a perspectiva de admitir-se a negociação *in*

¹ Dario Lupi e Giorgio Ravaioli apresentam três modos de flexibilização da jornada de trabalho: a *jornada flexível*, ou seja, a possibilidade de estender ou contrair a duração da prestação de trabalho, sem que haja variação da remuneração do empregado, em suma, significa trabalhar mais num dia com redução de horário em outro; a *jornada elástica*, ou seja, o estabelecimento de uma faixa de horário para entrada do empregado na empresa, com conseqüente compensação no horário na saída; e, a *licença para redução do horário anual de trabalho*. (LUPI, Dario e RAVAIOLI, Giorgio. **Il Lavoro Flessibile: tutti gli strumenti legali per superare la “rigidità” nel rapportodi lavoro**. Milano: Cosa & Come, 1997, p. 217-246).

² KAUFFMANN, Paulo Eduardo. Eliminação da habitualidade do trabalho extraordinário – o “banco de horas” – regime de compensação anual da jornada diária de trabalho. **Revista LTr**, v. 62, n. 05, maio de 1998, p. 646.

pejus de condições de trabalho, com a prevalência do princípio da autonomia privada em detrimento do princípio protetor – o qual visa justamente amenizar a situação de desigualdade em que se encontram empregado e empregador.

Há, hoje, uma tendência mundial de diminuição da jornada de trabalho, tendo por finalidade a redução dos níveis de desemprego, a idéia é trabalhar menos para que todos possam trabalhar.³ Na teoria, tal tendência parece ser uma solução razoável, mas na prática o que se verifica é que, não obstante haja uma diminuição da jornada de trabalho, não há um aumento significativo no número de novas contratações, uma vez que o empregador passa a exigir cada vez mais do empregado, havendo o surgimento de um novo fenômeno: o fenômeno da intensificação do trabalho.⁴

Diante dessa tendência de diminuição da jornada de trabalho, o instituto da compensação de jornadas, enquanto maneira de a empresa enfrentar as instabilidades da produção sem despedidas, mantendo a continuidade do emprego mediante a flexibilização das condições do contrato, aparece como um paradoxo.

Antes mesmo da alteração do limite temporal para compensação (trazida pela Lei n.º 9601/98 e pela Medida Provisória n.º 1779 e suas reedições),⁵ negociações coletivas já adotavam períodos mais extensos do que os previstos no art. 59, § 2.º da CLT, numa reação ao engessamento da flexibilização provocado pela estreiteza da margem semanal de compensação.

Nascia aí, em nosso direito, a figura do Banco de Horas. Essa figura relativamente nova nas relações individuais de trabalho no Brasil representa uma forma flexível de negociação da duração do trabalho e da retribuição, indenizada ou não, da hora extraordinária.

³ Nesse sentido, manifesta-se Guy Aznar, propondo medidas como a diminuição da jornada semanal de trabalho, o fim de semana de três dias, o ano sabático e a penalização das horas extraordinárias (AZNAR, Guy. **Trabajar menos para trabajar todos**. Traductor: José Luis Cano, Madrid: Ediciones Hoac, 1994. Traducion de: Travailler Moins Pour Travailler Tous.).

⁴ Fenômeno este, que acaba levando a uma menor necessidade de mão-de-obra, já que a redução meramente formal da jornada acaba por promover um aumento real do tempo de trabalho despendido durante esse período. Ainda que haja uma diminuição no número de horas trabalhadas, o trabalho mais intenso garante a produção da mais valia.

⁵ Segundo Lúcio Rodrigues de Almeida, o que a Lei n.º . 9601/98 fez foi normatizar uma modalidade de compensação de trabalho extraordinário que já vinha sendo admitida pela jurisprudência

2. DA JORNADA DE TRABALHO

A preocupação com a limitação da jornada diária de trabalho esteve presente desde as primeiras leis trabalhistas de cunho protecionista, nas quais já se vislumbrava a necessidade de estabelecer parâmetros temporais razoáveis para prestação do trabalho. Frente à voracidade capitalista na busca pelo lucro, a qual acaba por desaguar na ruína física e moral da força de trabalho, progressivamente desenvolveram-se, como consequência de uma longa luta entre a classe capitalista e a classe dos empregados, disposições regulamentando a jornada de trabalho.⁶

Segundo Arnaldo SÜSSEKIND, os fundamentos da limitação do tempo do trabalho são de natureza biológica, de caráter social e de ordem econômica.⁷ Isso porque o trabalho por tempo excessivo acentua os problemas oriundos da fadiga e impede o empregado de desfrutar da convivência com sua família, bem como de momentos de lazer.⁸ Soma-se a isso, ainda, o fato de que a extensão da jornada de trabalho por períodos longos acaba por afastar a possibilidade de novas contratações, contribuindo para a diminuição dos níveis de emprego.

No tocante à conceituação da jornada de trabalho, há três correntes doutrinárias distintas. A primeira delas vê a jornada de trabalho como o tempo efetivamente trabalhado, recebendo críticas por excluir as paralisações remuneradas que efetivamente integram a jornada.⁹ A segunda concebe a jornada como tempo à disposição do empregador no centro de trabalho, sendo esta a corrente que predomina

(ALMEIDA, Lúcio Rodrigues de. Contrato temporário de trabalho com redução de encargos. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 27, n. 57, jul./dez. 1997, p.37).

⁶ A regulamentação da jornada surge enquanto resposta ao excessivo desgaste das forças de trabalho, decorrente do fato de que: “A produção capitalista, portanto, só desenvolve a técnica e a combinação do processo social de produção, exaurindo as fontes originais de toda a riqueza: a terra e o trabalhador.” A regulamentação é fruto da conscientização do empregado de que o empregador retira a mais-valia absoluta de seu trabalho. (MARX, Karl. **O capital: crítica da economia política: livro I**. 20ª edição. Tradução de: Reginaldo Sant’Anna. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2002, p. 571).

⁷ SÜSSEKIND, Arnaldo. **Curso de direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Renovar, 2002, p. 443.

⁸ No mesmo sentido, manifesta-se Guy Aznar, afirmando que o trabalho e a sua ausência são os dois pólos do ritmo vital (AZNAR, p. 99).

⁹ Dispõe o *Código del Trabajo* do Chile que: “ Art. 21. Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador debe prestar efectivamente sus servicios en conformidad al contrato. Se considerará también jornada de trabajo el tiempo en que el trabajador se encuentra a disposición del empleador sin realizar labor, por causas que no le sean imputables.”

no âmbito da legislação brasileira. Por fim, a terceira corrente, de fonte jurisprudencial e incorporada na legislação, conceitua a jornada como tempo à disposição do empregador no centro de trabalho ou fora dele, abrangendo o tempo *in itinere*.¹⁰

Embora o período considerado no conceito de jornada corresponda ao lapso temporal diário, no Direito do Trabalho brasileiro tem-se conferido maior amplitude à expressão, fixando-se a jornada levando em consideração o lapso temporal semanal.

A Constituição da República de 1988 limitou a duração do trabalho a 8 (oito) horas por dia e 44 (quarenta e quatro horas) semanais, facultando, nos termos do art. 7.º, inciso XIII e parágrafo único, a compensação de horários e a redução de jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.

As regras gerais sobre jornada de trabalho encontram-se nos art. 57 a 75 da CLT, possuindo relevância a jurisprudência do TST.

2.1. JORNADA NORMAL

A ordem constitucional estabeleceu uma nova estrutura que deve ser observada. A constitucionalização trouxe a perspectiva de reconstrução do Direito do Trabalho enquanto espaço de construção da cidadania.

O inciso XIII, do artigo 7.º da Constituição da República estabeleceu a duração normal do trabalho não superior à 44 (quarenta e quatro) horas semanais e 8 (oito) horas diárias, devendo tais horas serem distribuídas em dias úteis. Mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho, assegurou a Constituição a possibilidade de redução da jornada, bem como a possibilidade de compensação de horários.¹¹

Tem-se, então, que por força dessa previsão constitucional, a jornada normal é, hoje, de 8 (oito) horas ao dia, com duração semanal do trabalho de 44 (quarenta e quatro) horas. Dessa maneira, verifica-se que a duração mensal do trabalho passou a ser de 220 (duzentas e vinte) horas.

¹⁰ Dispõe o art. 58, § 2.º da CLT que: "... § 2º 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."

As disposições legislativas acerca da jornada de trabalho não podem ser renunciadas, embora em determinados casos admitam transação. Assim, não se admite que haja o desvirtuamento ou a fraude à aplicação de dispositivos legais de proteção aos empregados.

Nesse sentido, tem-se que ao longo da vigência do contrato a jornada poderá ser alterada desde que presentes as vontades de ambas as partes envolvidas e observados os limites estabelecidos pela lei, devendo ainda tal alteração não implicar qualquer tipo de prejuízo ao empregado, sendo portanto permitida a prorrogação da jornada normal de trabalho em determinadas hipóteses.

2.2. JORNADA EXTRAORDINÁRIA

Horas extraordinárias são aquelas que ultrapassam a jornada normal, comum ou reduzida, fixada por lei, convenção coletiva, sentença normativa ou contrato individual ou coletivo de trabalho.¹²

A noção de jornada extraordinária não se estabelece em função da existência da necessidade de acréscimo salarial, mas sim face à ultrapassagem da jornada normal.¹³ Sendo assim, embora não haja o pagamento de adicional de horas extras, há jornada extraordinária no regime compensatório.¹⁴

O excesso de duração do esforço do empregado decorrente da prorrogação da jornada de trabalho pode implicar o pagamento de uma indenização de caráter ressarcitivo, a qual seria uma compensação pelo rompimento do equilíbrio entre atividade e repouso.

¹¹ O que torna possível a utilização do Banco de Horas, objeto de análise no item 3.

¹² nesse sentido posiciona-se Valentin Carrion: “as horas trabalhadas além da jornada normal, comum ou reduzida, são consideradas horas extras” (CARRION, Valentin. **Comentários à consolidação das leis do trabalho**. 28ª edição atual. por Eduardo Carrion. São Paulo: Saraiva, 2003, p. 103.)

¹³ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 27ª ed. rev. e atual., São Paulo: LTr, 2001, p. 275.

¹⁴ Para melhor compreensão do tema, nesta seção cuidaremos apenas da análise da jornada extraordinária considerada sob o aspecto de horas de trabalho que excedam a jornada normal implicando a necessidade de acréscimo salarial, referindo-nos a ela pela expressão “hora extraordinária” e, reservando a análise da compensação de jornada à seção posterior.

A Constituição da República, em seu art. 7.º, inciso XVI, reportou-se às “horas extraordinárias”, determinando que estas fossem sobre-remuneradas com adicional no valor de no mínimo 50% (cinquenta por cento). A redação do inciso permite que porcentagem superior de remuneração seja prevista em lei, sentença normativa, acordo coletivo ou acordo individual.

No campo da relação individual de emprego, a “hora extraordinária” tem interesse econômico tanto para o empregador como para o empregado, embora por razões opostas. Para o primeiro ela representa uma diminuição do custo de mão-de-obra, uma vez que o gasto com a indenização acrescida à remuneração de um empregado é menor do que a remuneração a ser paga na contratação de outro. Para o empregado o interesse encontra-se na perspectiva de um salário maior, perspectiva esta que ignora a natureza e função indenizatória do adicional pago.

No âmbito da relação coletiva, o interesse econômico reside na consciência de ser a prática de trabalho extraordinário um fator de diminuição do número de vagas a ser ofertadas para admissão de novos trabalhadores.

O acordo de prorrogação de jornada é aplicável a todos os empregados, ressalvadas as exceções, como a referente ao menor trabalhador.¹⁵

A prestação de “horas extraordinárias” de trabalho deve ter caráter excepcional. Não há obrigação para o empregado de prestar serviço além da jornada normal, exceto se houver acordo escrito particular firmado entre empregador e empregado ou norma coletiva que preveja a prestação destas horas. Também constituem-se em exceções à não obrigatoriedade de prestação dessas horas as hipóteses previstas no art. 61 da CLT:

¹⁵ Para efeitos de prorrogação da jornada normal de trabalho do menor trabalhador, o art. 413 da CLT, dispõe que somente mediante convenção ou acordo coletivo é permitida a prorrogação em até mais 2 (duas) horas, independentemente de acréscimo salarial, desde que as horas trabalhadas em excesso em um dia sejam compensadas pela diminuição em outro e desde que seja observado o limite máximo de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, consoante disposição da Constituição da República. Referido artigo, permite também a prorrogação da jornada normal por motivo de força maior, limitando a prestação ao máximo de 12 (doze) horas diárias, com o devido acréscimo legal, desde que o trabalho do menor seja imprescindível ao funcionamento do estabelecimento.

“ Art. 61. Ocorrendo necessidade imperiosa, poderá a duração do trabalho exceder do limite legal ou convencionado, seja para fazer face a motivo de força maior, seja para atender à realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto.

§ 1º O excesso, nos casos deste artigo, poderá ser exigido independentemente de acordo ou convenção coletiva e deverá ser comunicado, dentro de 10 (dez) dias, à autoridade competente em matéria de trabalho, ou, antes desse prazo, justificado no momento da fiscalização sem prejuízo dessa comunicação.

(...)”

Havendo obrigação da prestação de “horas extraordinárias” por tempo determinado decorrente de norma coletiva, deverá esta ser observada. Outrossim, se a norma coletiva houver criado tal obrigação por tempo indeterminado, o empregado poderá deixar de trabalhar as horas excedentes da jornada normal após aviso dado ao empregador dentro de lapso temporal razoável, uma vez que a entidade sindical não tem o poder de obrigar-se por seus membros indefinidamente. Da mesma forma é possível ao empregador, deixar de exigir a prestação de trabalho extraordinário, desde que igualmente promova o aviso do empregado dentro de prazo razoável.

Há uma tendência à extinção das horas extraordinárias a fim de se obter redução de custos. O parágrafo 1º, do artigo 58, da CLT estabelece que as variações de horários não excedentes de cinco minutos não implicam horas extraordinárias.¹⁶

2.3. COMPENSAÇÃO DE JORNADA

“Hora extraordinária” e hora compensada são fenômenos distintos que não se identificam. A primeira ocorre quando há excesso de horas trabalhadas, acarretando maior pagamento; a segunda ocorre quando há uma espécie de redistribuição das horas, não implicando maior pagamento. Tratam-se de regimes distintos, cuja convivência não é possível, nesse sentido se manifesta a jurisprudência do e. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região:

¹⁶ Não é devido o pagamento de horas extras relativamente aos dias em que o excesso de jornada não ultrapasse de cinco minutos antes e/ou após a duração normal do trabalho (TST, SDI-1, Orientação Jurisprudencial 23).

REGIME DE COMPENSAÇÃO E HORAS EXTRAS HABITUAIS. CONVIVÊNCIA QUE CONTAMINA DE NULIDADE A COMPENSAÇÃO. A existência de prorrogação de jornada de trabalho havendo contemporaneidade entre o regime de compensação e horas extras habituais, além do limite da jornada compensada, é nula. Trata-se de situação que contamina de nulidade o regime de compensação de jornada e impede a aplicação do Enunciado 85, do C.TST, eis que há excesso quanto à jornada de trabalho semanal. Nestas condições o horário elasticado não está remunerado de forma simples e este deve ser pago integralmente, pela hora normal mais o adicional cabível.

TRT-PR-RO 7.223-96 - Ac.5ª T 2.601-97 - Rel.Juiz Celio Horst Waldraff - TRT 31-01-1997.¹⁷

TRT-PR-09-05-2003 ACORDO DE COMPENSAÇÃO CUMULADO DE JORNADA EXTRAORDINÁRIA. ENUNCIADO Nº 85 DO C. TST. - Não se aplica o Enunciado nº 85 do C. TST, se o acordo individual de compensação de jornada sequer foi respeitado em seus limites e os autos demonstram que eram praticadas jornadas extraordinárias, resultando em cumulação incompatível por comprometer o equilíbrio orgânico do trabalhador.

TRT-PR-13965-2001-652-09-00-0(RO-11506-2002)-Acordao-09983-2003

Relator: Exmo Juiz ALTINO PEDROZO DOS SANTOS

Publicado em DJPr em 09-05-2003.¹⁸

TRT-PR-23-05-2003 ACORDO DE COMPENSAÇÃO. INVALIDADE. ACUMULAÇÃO COM HORAS EXTRAS. Cláusula inserida em acordo que prevê labor extraordinário acumulado com compensação de jornada é nula de pleno direito, por atentar contra norma constitucional que assegura aos trabalhadores "a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por normas de saúde, higiene e segurança" (CF-88, art. 7º, inciso XXII), já que a adoção simultânea da compensação e prorrogação de jornada é deletéria à saúde do trabalhador.

TRT-PR-00039-1999-654-09-00-2 (RO-13063-2002)-Acordao-10714-2003

Relator: Exmo Juiz ALTINO PEDROZO DOS SANTOS

Publicado no DJPR em 23-05-2003.¹⁹

A compensação de jornada exerce uma função flexibilizante de duas das condições do contrato individual de trabalho: a relativa à duração do trabalho e a relativa à indenização por dano decorrente do esforço excessivo do empregado. Enquanto a “hora extraordinária” pode ser considerada como um elemento corrosivo

¹⁷ BRASIL. Tribunal Regional Federal da 9ª Região. Regime de compensação e horas extras habituais. Convivência que contamina de nulidade a compensação. Relator: Juiz Celio Horst Waldraff. 31 jan. 1997. Disponível em: <<http://www.trf9.gov.br>> Acesso em 17 ago. 2003.

¹⁸ BRASIL. Tribunal Regional Federal da 9ª Região. Acordo de compensação cumulado de jornada extraordinária. Enunciado nº 85 do C. TST. Relator: Juiz Altino Pedrozo dos Santos. 09 mai. 2003. Disponível em: <<http://www.trf9.gov.br>> Acesso em 17 ago. 2003.

¹⁹ BRASIL. Tribunal Regional Federal da 9ª Região. Acordo de compensação. Invalidade. Acumulação com horas extras. Relator: Juiz Altino Pedrozo dos Santos. 23 mai. 2003. Disponível em: <<http://www.trf9.gov.br>> Acesso em 17 ago. 2003.

de postos de trabalho, a compensação de jornadas supostamente é capaz de contribuir para a sua conservação.

Ela surge como uma forma atenuada da prática do trabalho extraordinário e, envolve a noção de proporcionalidade uma vez que, findo o período preestabelecido para compensação deve ser verificada o exato contrapeso entre a diminuição e o aumento das horas trabalhadas.

A compensação de jornada implica a necessidade de firmar-se acordo no qual legitime-se que o excesso de jornada em um determinado dia de trabalho seja compensado com o decréscimo proporcional em outro dia, dentro de determinado lapso temporal previsto em lei ou instrumento normativo da categoria profissional.

O acordo de compensação é um contrato acessório ao contrato individual, tendo por características a bilateralidade, a consensualidade, a solenidade e seu caráter sinalagmático.

A bilateralidade e a consensualidade advêm do fato de que o acordo compensatório deve nascer de um consenso entre empregador e empregado. A solenidade advém do fato de que o contrato depende de forma prescrita em lei, ficando sua validade condicionada à observância das exigências legais.²⁰ Por fim, o caráter sinalagmático decorre do fato de que os contratantes obrigam-se reciprocamente uns em face dos outros: ao empregado cabe acatar as ordens de seu superior hierárquico quanto aos acréscimos e decréscimos de jornada; ao empregador cabe fechar a compensação, de maneira que todas as horas trabalhadas pelo empregado sejam compensadas dentro do prazo predeterminado em lei ou no instrumento por meio do qual foi pactuado o acordo.

Segundo João Augusto de PALMA, o regime de compensação de jornada consiste em horas normais de um dia repostas em outro, não se justificando o pagamento correspondente ao excesso.²¹

Inicialmente a compensação era prevista para o Sábado, tendo por finalidade evitar o deslocamento do empregado para o trabalho apenas parcial de 4 (quatro)

²⁰ *caput* do art. 59 da CLT e art. 7.º, inciso XIII da Constituição da República de 1988.

horas. Sobre esse aspecto, Valentin CARRION afirma parecerem equivocados os julgados que exigem contrato escrito para a compensação semanal, devendo ser aceita a forma tácita frente o interesse imediato do trabalhador.²²

O texto constitucional não limita a compensação aos dias da mesma semana. Antes da modificação do § 2.º, já se afirmava a necessidade de alteração legislativa para que passasse a ser aceita a compensação ampla.

2.3.1. Requisitos de Validade

O acordo de compensação de jornada está expressamente disciplinado no art. 59, § 2.º, da CLT e no art. 7.º, inciso XIII, da Constituição da República de 1988.

Segundo José Affonso DALLEGRAVE NETO, o acordo de compensação de jornada tem por requisitos de validade a exigência de:²³ a) acordo escrito e homologado pelo sindicato profissional;²⁴ b) observância do limite diário de 10 (dez) horas; c) compensação integral das horas prorrogadas.

Quanto à necessidade de acordo escrito e homologado pelo sindicato profissional, afirma o autor que não se pode conceber a possibilidade de acordo compensatório verbal ou tácito.²⁵ Segundo entendimento deste autor, o *caput* do art. 58 da CLT representa previsão expressa de que a forma seja escrita, sendo esta também a posição do TST desde a edição da Súmula 108.²⁶ A exigência de homologação do ajuste pelo sindicato profissional, seria decorrente da interpretação do art. 7.º, inciso

²¹ PALMA, João Augusto da. **Contrato Provisório e Banco de Horas: como admitir**. São Paulo: LTr, 1998.

²² CARRION, p. 107.

²³ DALLEGRAVE NETO, José Affonso. Compensação anual de jornada e banco de horas. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho 9ª Região**, Curitiba, v. 24, n. 1, p.95-97, jan./jun. 1999.

²⁴ não há consenso doutrinário quanto à exigência de homologação pelo sindicato profissional, ver item 3.3.

²⁵ DALLEGRAVE NETO, p. 95.

²⁶ Súmula n.º108 Compensação de horário. Acordo - Cancelado pela Res. 85/1998 DJ 20.08.1998

“A compensação de horário semanal deve ser ajustada por acordo escrito, não necessariamente em acordo coletivo ou convenção coletiva, exceto quanto ao trabalho da mulher.”(RA 75/1980 DJ 21.07.1980).

XIII da Constituição da República, que prevê a compensação mediante “acordo ou convenção coletiva de trabalho”.

Quanto à observância do limite diário de 10 (dez) horas, sua fundamentação encontra-se no fato de que o legislador manteve tal requisito no art. 59, § 2.º, da CLT. Referido limite encontra-se também em ressonância com o disposto no art. 7º, inciso XXII da Constituição da República, o qual assegura ao trabalhador o direito à redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança. O objetivo seria o de ao menos diminuir os riscos de acidente de trabalho.

Quanto à compensação integral das horas prorrogadas, tal requisito é consequência do fato de não se poder conceber ajuste de compensação de jornada que não atinja ao propósito de estabelecer o equilíbrio entre as horas prorrogadas e as reduzidas.

2.3.2. Limitação: evolução legislativa

A Constituição de 1934 foi a primeira a se preocupar com a limitação da duração diária de trabalho, prevendo a jornada diária de 8 (oito) horas, eventualmente prorrogável; bem como o repouso semanal preferencialmente aos Domingos. Referida Carta deixou a cargo da legislação ordinária a tarefa de regular o tratamento das exceções.

A Consolidação das Leis Trabalhistas de 1934, disciplinou as hipóteses de prorrogação, admitindo-a: por até duas horas, mediante acordo escrito individual ou coletivo de trabalho, nos termos do art. 59; por até quatro horas, para atendimento de necessidade imperiosa de serviço ou ocorrência de força maior, nos termos do art. 61, § 3.º, por até duas horas, em um dia, com redução correspondente em dia seguinte, de modo a não comprometer a duração ordinária semanal do trabalho.

A liberdade de contratar individualmente o trabalho extraordinário, com baixa indenização retributiva culminou por gerar a anomalia da hora extraordinária habitual.

Antes da Constituição de 1988, a compensação de horário de trabalho, no que tange aos empregados do sexo masculino era feita mediante acordo individual, às

vezes inserido no próprio contrato de trabalho. Com relação às mulheres havia a exigência de convenção ou acordo coletivo de trabalho, conforme dispunha o artigo 374 da CLT, revogado pela Lei n.º 7.855/89. Convenção ou acordo também eram exigidos para a compensação de jornada pelos menores, desde que observados certos requisitos, consoante o disposto pelo art. 413 CLT. O Enunciado n.º 108 do TST deixava clara a desnecessidade de convenção ou acordo coletivo.

A Constituição de 1988 fixou o limite de oito horas diárias de jornada, reduzindo o módulo semanal de 48 (quarenta e oito) para 44 (quarenta e quatro) horas. Deixou espaço para adoção de módulos especiais de jornada, aludindo expressamente à possibilidade de compensação de horários e de redução de jornadas, através de acordo ou convenção coletiva. Seguiu o constituinte brasileiro a tendência de gestão flexível do tempo de trabalho.

O art. 59 da CLT, em seu parágrafo 2.º, mencionava que poderia ser feita a compensação mediante acordo ou contrato coletivo, desde que não fosse ultrapassado o horário normal da semana, nem o limite máximo diário de 10 horas.²⁷ Pela antiga redação, não poderia ser feita a compensação de horas no mês ou no ano, a previsão dizia respeito à compensação de horas extraordinárias prestadas na mesma semana. A rigor, o que verificava-se era a prática do Banco de Horas dentro de curto período na mesma semana.

A Lei n.º 9.601/98, votada para a criação e sistematização de uma nova classe de contrato de duração determinada, ganhou em seu art. 6.º um apêndice destinado a alterar a redação e o alcance do art. 59 da CLT, institucionalizando o que já era prática coletiva: o Banco de Horas.

O art. 6.º, da Lei n.º 9.601/98, alterou a redação do parágrafo 2.º, do artigo 59, da CLT e inseriu o parágrafo 3.º, possibilitando a compensação das horas prestadas em excesso no prazo de 120 dias, mediante acordo ou convenção coletiva, desde que não fosse ultrapassado o limite máximo de 10 horas diárias de trabalho. O prazo para

²⁷ “Art. 59. (...) § 2.º. Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou contrato coletivo, o excesso de horas de um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda o horário normal da semana nem seja ultrapassado o limite máximo de 10 (dez horas) diárias”.

compensação passou a ser de um quadrimestre, dependendo sua implantação de acordo ou convenção coletiva de trabalho.

A nova redação do parágrafo 2.º manteve a redação anterior, continuando a permitir que o excesso ocorrido em um dia fosse compensado em outro, não sendo devido o adicional de “horas extraordinárias”. A diferença encontra-se no fato de que a nova redação estabeleceu um prazo de 120 dias para a aferição da compensação das horas trabalhadas, enquanto a redação anterior silenciava.

O projeto original previa a compensação anual plena de jornada, o que foi atenuado pelo legislador que limitou ao parâmetro máximo de cento e vinte dias – criando uma compensação anual limitada.

Além disso, a redação no projeto que alterava o § 2.º do art. 59 da CLT referia-se à compensação feita mediante “convenção ou acordo coletivo” e, foi essa a redação aprovada na Câmara dos Deputados. Entretanto, no Senado Federal a redação foi modificada para “acordo ou convenção coletiva”. Tendo em vista tal alteração, o projeto deveria ter retornado à Câmara, o que não ocorreu. Segundo Sérgio Pinto MARTINS o artigo 6.º da Lei n.º 9.601/98 não poderia ter sido sancionado, para o autor, restou comprovada violação do art. 65 da Constituição da República, o qual determina que em sendo emendado o projeto de lei, este voltará à Casa iniciadora.²⁸

Em 1998, a Medida Provisória n.º 1779, reeditada por várias vezes (Medida Provisória n.º 2.164-410/2001), alterou novamente a redação do § 2.º do artigo 59 da CLT, aumentando o lapso temporal para compensação de 120 (cento e vinte) dias para um ano, mantendo a redação “acordo ou convenção coletiva”, objeto de acirrada discussão doutrinária.²⁹

Havendo rejeição da Medida Provisória, restaurar-se-á a eficácia da norma anterior; havendo aprovação ocorrerá a revogação do dispositivo da Lei n.º 9601/98. Com a reedição da Medida Provisória, o prazo de 120 dias fica provisoriamente sem efeito.

²⁸ MARTINS, Sérgio Pinto. **Contrato de trabalho de prazo determinado e banco de horas: Lei n.º 9.601/98**. São Paulo: Atlas, 1998, p. 88.

²⁹ ver item 3.3

3. DO BANCO DE HORAS

O Banco de Horas é produto da compensação de jornada, ambos fazem parte de um mesmo instituto. O primeiro é uma sistemática adotada pelo empregador para compensar todas as prorrogações de horas de trabalho do empregado com as respectivas reduções, em que a compensação deverá ser efetivada no prazo máximo de 1 (um) ano.

Lúcio Rodrigues de ALMEIDA conceitua o Banco de Horas como:

“ ... um sistema de débito-crédito, sistema de compensação com verificação e controle quadrimestral. O empregado temporário cumpre jornada de trabalho de 44 horas semanais, mas não necessariamente 8 horas por dia, o que permite ao empregador flexibilidade para melhor programar a produção. Se, ao cabo de 120 dias, o empregado tiver crédito de horas, far-se-á a compensação de acordo com o aumento da atividade da empresa, compensação esta que não poderá exceder 10 horas diárias, observados os intervalos de alimentação e descanso.”³⁰

Segundo Sérgio Pinto MARTINS, o Banco de Horas permite que o empregado cumpra jornada inferior à normal quando houver menor produção, sem que haja qualquer prejuízo salarial ou que venha a ser dispensado.³¹ Nos períodos de maior produção, haverá a compensação dessas horas. Através do Banco de Horas empregados e empregadores podem acordar que a jornada de trabalho seja reduzida, sem conseqüente redução dos salários, nos períodos de baixa atividade, computando-se as horas não trabalhadas para que sejam utilizadas em momento de alta produção, sem pagamento de horas extras.

As alterações legislativas ocorridas permitiram que a compensação, inicialmente semanal, fosse estendida a período não superior a um ano.³² Trata-se de instituto que permite melhor adequação das atividades dos empregados frente às necessidades de produção, de maneira a evitar a redução do número de empregados. Conforme dispõe o art. 59 da CLT, sua implantação depende de acordo ou convenção

³⁰ ALMEIDA, p.37. (*obra anterior à alteração do artigo 59, § 2.º da CLT decorrente da edição da MP 1779*).

³¹ MARTINS, p. 82.

³² ver item 2.3.2.

coletiva de trabalho, devendo haver sempre a observância do limite máximo de 10 (dez) horas diárias .

O maior prazo para compensação compatibiliza a disponibilidade da mão-de-obra contratada com a necessidade de maior ou menor produção em certas épocas do ano ou do momento vivido.

A alteração trazida pela Lei n.º 9.601/98 à redação do art. 59 da CLT é, segundo Luiz Otávio Linhares RENAULT, uma prova de que a ordem é flexibilizar o Direito do Trabalho.³³ A alteração do § 2.º atinge a todos os empregados, desde que observados os demais requisitos de validade: acordo ou convenção coletiva; soma das jornadas semanais não superior ao previsto em lei; e, observância do limite máximo diário de 10 (dez) horas.

A Lei trouxe novidade ao criar o chamado Banco de Horas, “a possibilidade de o empregado trabalhar além da jornada normal quando seja necessário, e trabalhar menos posteriormente (dentro do período de um ano), quando dispensável o cumprimento da jornada normal.”³⁴ Os excessos de jornada são anotados e compensados dentro do período de um ano e, caso não venham a ser compensados serão pagos.

A prática deverá respeitar os limites impostos pelos parágrafos do art. 59 da CLT e o quanto deliberado em comum pelas partes interessadas.

Segundo João Augusto de PALMA, para que haja a instituição do Banco de Horas é necessário:³⁵ a) estabelecer que fica adotado o regime da compensação de horas de trabalho, denominado Banco de Horas; b) especificar se consiste ele na antecipação de horas de trabalho ou liberação de horário para reposição oportunamente; c) fixar quais os segmentos da categoria ou da empresa que participarão do instituto; d) fixar o período de vigência do Banco de Horas; e) fixar o total das horas normais de trabalho que integram o período de vigência do Banco e que

³³ RENAULT, Luiz Otávio Linhares. **O novo contrato a prazo: teoria, prática e crítica da Lei 9.601/98.** São Paulo: LTr, 1998, p. 121.

³⁴ MALHADAS, Julio Assumpção. O discutido contrato de trabalho por prazo determinado – banco de horas (Lei nº 9.601/98). **Revista LTr**, v. 62, n. 03, março de 1998, p. 325.

³⁵ PALMA, 1998.

poderão ser compensadas; f) fixar quando será feita a compensação; g) prever o percentual a ser aplicado às horas de trabalho antecipadas e não compensadas, em caso de rescisão; e) fixar o critério de apuração da parte variável dos ganhos do trabalhador, para a hipótese de indenização das horas trabalhadas e não compensadas, se houver rescisão contratual; f) fixar qual será o procedimento adotado se houver pedido de demissão, dentro do período de vigência do Banco, quando o trabalhador for devedor de horas de trabalho.

3.1. APLICABILIDADE DO BANCO DE HORAS

As relações humanas se modificam em razão das mais diversas influências que afetam o valor que lhes é atribuído e, o Direito não pode permanecer estático, devendo modificar-se para que continue a disciplinar essas relações.

Há novas teorias a respeito da aplicabilidade das normas trabalhistas, dentre as quais se destaca a da flexibilidade, ou flexibilização do Direito do Trabalho, que ensejou a criação da figura denominada Banco de Horas.

O Banco de Horas é aplicável a praticamente todos os contratos individuais de trabalho. Encontra-se inserido em texto legal aplicável aos trabalhadores com vínculo empregatício em geral, excluídos os domésticos em razão das especificações constitucionais quanto à categoria e sua legislação. Também encontram-se excluídos aqueles de que trata o artigo 62 CLT:

“Art. 62. Não são abrangidos pelo regime previsto neste Capítulo:

I – os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados;

II – os gerentes, assim considerados os exercentes de cargos de gestão, aos quais se equiparam, para efeito do disposto neste artigo, os diretores e chefes de departamento ou filial.

Parágrafo único. O regime previsto neste Capítulo será aplicável aos empregados mencionados no inciso II deste artigo, quanto o salário do cargo de confiança, compreendendo a gratificação de função, se houver, for inferior ao valor do respectivo salário efetivo acrescido de 40% (quarenta por cento).”

A prorrogação de jornada é proibida ao menor, salvo por motivo de força maior, entretanto, não há a mesma restrição com relação ao Banco de Horas, sendo este perfeitamente aplicável ao trabalhador menor, uma vez que em verdade trata-se de compensação e não de prorrogação de jornada.

Aristeu de OLIVEIRA entende que nenhum prejuízo é causado ao empregado que trabalha em atividade insalubre ou perigosa, caso venha a ser lhe aplicado o Banco de Horas, pois durante sua jornada reduzida ficará menos exposto a ela.³⁶ Bastante diferente é a posição assumida por Arnaldo SÜSSEKIND ao afirmar que, em se tratando de atividade insalubre, a compensação de jornada dependerá de prévia autorização do Ministério do Trabalho, consoante art. 60 da CLT, uma vez que cabe às autoridades públicas competentes em matéria de segurança e medicina do trabalho, verificar se não haverá aumento considerável de exposição ao agente agressor.³⁷ Todavia, não obstante a relevância dos fundamentos elencados por SÜSSEKIND, o Enunciado n.º 349 do TST dispõe que a prorrogação da jornada normal decorrente de compensação ajustada por convenção ou acordo coletivo prescinde da prévia inspeção das autoridades públicas competentes.

A lei limita as horas diárias de trabalho ao máximo de 10 (dez) horas, o que poderia vir a prejudicar os empregados de categorias com jornada especial reduzida, não fosse o entendimento prevalente de que a compensação só pode ocorrer durante 2 (duas) horas por dia.

O Banco de Horas proporciona vantagens ao empregador, tais como a possibilidade de realização de adequações no horário de trabalho dos empregados, com conseqüente aumento da produtividade. Sua utilização em extensão ponderada, confere vantagens também ao empregado que, com a concentração mais racional do tempo de atividades laborativas, tem um aumento do tempo de disponibilidade pessoal, com observância das recomendações acerca da saúde e segurança no trabalho.

O Direito do Trabalho determina a observância do princípio que prescreve a aplicação da norma mais favorável ao trabalhador, sempre que duas ou mais normas

³⁶ OLIVEIRA, Aristeu de. Banco de horas. *In*: _____. **Contrato especial por prazo determinado, banco de horas e trabalho temporário**. São Paulo: Atlas, 1998. p. 115-116.

regulem de forma diferente uma mesma situação. No que diz respeito à compensação de jornada, cabe questionar se seria mais favorável a norma que prescreve a prorrogação compensatória limitada à semana, ou aquela que possibilita a compensação considerando-se o ano.

Segundo Mauricio Godinho DELGADO, o fato de não haver limitação da duração do regime de compensação no texto constitucional não traduz a idéia de que o regime compensatório não teria fronteiras.³⁸ Para ele o rigor da CLT, que no antigo § 2.º do art. 59 previa a compensação intra-semanal, não poderia servir como fronteira, uma vez que era incapaz de atender às necessidades da relação de emprego, mostrando-se mais adequado o parâmetro intersemanal, respeitado o limite máximo do mês.

Para esse autor a fixação do parâmetro anual implicou na perda do caráter de vantagem trabalhista em benefício recíproco de ambas as partes contratuais.³⁹ A pactuação de horas excedentes da jornada normal, que venha a provocar o desgaste do empregado ao longo de diversas semanas e meses, acaba por criar riscos adicionais à saúde e segurança do empregado, contrariando ao disposto no art. 7.º, inciso XXII, CF.⁴⁰

Posição diversa é a assumida por Paulo Eduardo KAUFFMANN, segundo este autor é mais favorável fixar a prorrogação compensatória considerando o ano, face à possibilidade de supressão das atividades dos empregados durante alguns períodos, compensada pela prorrogação de jornada em outros, mantendo os níveis de emprego e,

³⁷ SÜSSEKIND, Arnaldo. **Curso de direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Renovar, 2002, p. 448.

³⁸ DELGADO, **O novo contrato...**, p. 100.

³⁹ *ibid.*, p. 99.

⁴⁰ Segundo Delgado, o parâmetro indicado pela Lei n. 9.601/98 "... teria ultrapassado a fronteira máxima compatível com a Carta da República (compensação intersemanal, respeitado o mês), por instituir mecanismo que amplia (em vez de reduzir) os *riscos inerentes ao trabalho*." A norma jurídica que tenha vindo ampliar os riscos inerentes ao trabalho, acaba por desrespeitar o comando constitucional do art. 7º, XXII e, sendo assim, segundo Delgado haveria inconstitucionalidade na figura da compensação anual fixada pela Lei n. 9.601/98. (DELGADO, **O novo contrato...**, p. 100-101).

fazendo com que não se configure a paralização remunerada do art. 133, incisos II e III da CLT.⁴¹

Em realidade o regime de compensação envolve dois limites temporais: o limite da jornada diária e o limite ao longo do acordo. O primeiro, tem sido considerado como dez horas diárias de trabalho (ou seja em uma jornada normal de oito horas, a prorrogação não deve ultrapassar a duas por dia).⁴² O segundo, até a edição da Lei n.º 9601/98, permitia a consideração de duas alternativas máximas de extensão do mecanismo compensatório: admissão apenas da própria jornada semanal padrão (compensação exclusivamente intrasemanal) ou admissão da utilização da jornada padrão mensal (compensação intersemanal, respeitado o limite temporal do mês).⁴³ Com a edição da referida lei o limite máximo de duração do acordo passou a ser de um ano.

3.2. DISPENSA DO ACRÉSCIMO SALARIAL

O Banco de Horas permite a convocação para o trabalho, por até 10 (dez) horas diárias, sem acréscimo salarial, nos períodos de maior produtividade, para compensar a redução, ou até mesmo a supressão do trabalho diário nos períodos em que o mesmo seja desnecessário, ou quando isto seja recomendável. Em ambas as hipóteses, o empregado recebe o mesmo salário, sem qualquer redução ou acréscimo.

Na compensação de jornada ocorre uma redistribuição das horas de trabalho, havendo conseqüentemente a dispensa do acréscimo de salário que seria devido caso se tratasse de horas trabalhadas em excesso.

Tal redistribuição das horas de trabalho deve observar o limite máximo de 2 (duas) horas compensáveis por dia. Caso em uma situação concreta o empregador venha a exigir que o empregado trabalhe mais de duas horas, desrespeitando o limite imposto pelo art.59, § 2.º da CLT, tal atitude vai implicar o reconhecimento de que o acordo para compensação de jornada foi rompido, considerando-se a totalidade das

⁴¹ KAUFFMANN, p. 646.

⁴² DELGADO. *O novo contrato...*, p. 98.

horas como extraordinárias e reconhecendo-se a necessidade do pagamento do adicional.

A compensação de horários não implica horas extraordinárias nem adicional, o que acaba sendo vantajoso para o empregador. Havendo descumprimento do acordo ou convenção coletiva que instituiu a compensação, este será considerado inválido (sendo pagas todas as horas extras) ou parcialmente válido (sendo pagas somente as horas extras ainda não compensadas).

Julio Assumpção MALHADAS, afirma que durante certo período entendeu-se e praticou-se que o tempo de excesso seria pago ao empregado igual ao de duração normal, sem o adicional de horas extras; sendo que nos dias em que o empregado trabalhasse menos horas, para fins de compensação, receberia somente as horas realmente trabalhadas nesta dia. Referido autor entende que, em razão do disposto no parágrafo 3.º do art. 59 da CLT, não mais se pode aplicar tranqüilamente o entendimento acima exposto: assim, a conclusão a que chega é que “os excessos de duração diária que se verificarem deverão ser anotados e, se não compensados dentro dos 120 (cento e vinte) dias seguintes à prestação, seu valor em dinheiro deverá ser creditado (ou pago desde logo) ao empregado, e o valor será calculado com base na remuneração que ele tenha ao lhe ser feito o pagamento”.⁴⁴

Nos termos do § 3.º do artigo 59 da CLT, ocorrendo rescisão, o empregado tem direito a receber as horas extraordinárias não compensadas e, não o adicional correspondente a elas, isto porque quando as trabalhou nada lhe foi pago por elas, nem mesmo como horas de trabalho normal.⁴⁵

Entende Aristeu de OLIVEIRA que, no caso de horas compensadas entre as 22 (vinte e duas) horas de um dias e as 5 (cinco) horas de outro, não havendo cláusula

⁴³ *Ibid.*, p. 99.

⁴⁴ MALHADAS, p. 326. (*obra anterior à edição da MP 1779*).

⁴⁵ Por tal sistema, segundo Paulo Eduardo KAUFFMANN somente as horas de trabalho que, respeitado o repouso semanal, excedessem dez por dia é que seriam consideradas como extraordinárias e geradoras de remuneração acrescida do adicional correspondente (KAUFFMANN, p. 646).

no acordo ou convenção coletiva contendo previsão diferente, a empresa deve pagar o adicional noturno do período respectivo para o crédito de horas.⁴⁶

3.3. EXIGÊNCIA DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA

Há grande discussão doutrinária acerca do título jurídico válido para a pactuação do Banco de Horas.

Antes da Lei n.º 9.601/98, era incontestável na jurisprudência o desprestígio da tese do simples acordo tácito – e assim já era antes mesmo da Constituição da República de 1988 –, para sua validade, a pactuação deveria se dar ao menos por um acordo escrito entre empregador e empregado.⁴⁷

Com a Constituição da República de 1988 passou-se a discutir se a mesma teria tornado mais rigoroso o requisito para adoção do regime, impondo a negociação coletiva prévia ao seu estabelecimento ou não.

Em face do novo quadro normativo instituído pela Constituição de 1988, surgiu a posição interpretativa que argumentava residir nos instrumentos negociais coletivos os únicos títulos jurídicos válidos para instauração do regime. Sendo assim, o art. 7.º, inciso XIII da Constituição da República teria imposto a negociação coletiva, restando superada a interpretação lançada pelo Enunciado n.º 108 do Tribunal Superior do Trabalho. Para essa corrente, a flexibilização do Direito do Trabalho mediante a compensação de jornada somente deveria ser feita mediante negociação coletiva.

Outra corrente interpretativa, que veio a tornar-se dominante com as OJ n.º 182 e 223 da SDI/TST, considerava válida a pactuação meramente bilateral no que diz respeito ao regime de compensação de jornada, buscando justificativa no fato de que na maioria das vezes o regime acaba sendo favorável ao empregado. Assim, a Constituição da República teria autorizado a pactuação por acordo bilateral enquanto a extensão do regime se mostrasse favorável ao empregado. A Constituição teria colocado propositadamente o substantivo “acordo” afastado do adjetivo “coletivo”,

⁴⁶ OLIVEIRA, p. 115-116.

⁴⁷ DELGADO, *O novo contrato...*, p. 101.

conferindo à palavra a dubiedade de acepções – acordo individual/acordo coletivo, uma vez que nas situações normativas em que visou evitar tal dubiedade o constituinte utilizou-se da expressão “convenção ou acordo coletivo”.⁴⁸

Segundo Mauricio Godinho DELGADO, a leitura literal da OJ n.º 182 da SDI/TST poderia conferir suporte à tese da validade do mero ajuste tácito, uma vez que não faz menção a “termo escrito”, contudo, defende este autor a idéia de que não deve ser seguida esta linha interpretativa, uma vez que contrária à Jurisprudência e ao Enunciado 85 do TST.⁴⁹

3.3.1. Posições Favoráveis

Dentre os autores que adotam posições favoráveis à exigibilidade de negociação coletiva para instauração do Banco de Horas destaca-se Mauricio Godinho DELGADO.⁵⁰ Afirma este autor que, face à possibilidade de compensação anual de jornada, não há como se admitir como título jurídico válido para pactuação do Banco de Horas instrumento outro que não a negociação coletiva. Isto porque o regime de compensação anual não se constitui em mecanismo favorável ao trabalhador.

José Affonso DALLEGRAVE NETO, também defende ser inadmissível a pactuação do Banco de Horas através de mero acordo individual, afirmando que na expressão “acordo ou convenção coletiva” mencionada no art. 7.º, inciso XIII da Constituição da República a palavra “acordo” refere-se apenas ao acordo coletivo de trabalho.⁵¹

Seguindo esta mesma linha de pensamento, Julio Assumpção MALHADAS entende ser necessária a intervenção do sindicato através da formalização de um acordo coletivo de trabalho ou de uma convenção coletiva de trabalho, nos moldes dos

⁴⁸ Quando pretendeu referir-se ao acordo coletivo ou à negociação coletiva, o constituinte cuidou de fazê-lo expressamente, reportando-se a *acordo coletivo* ou a *negociação coletiva*, consoante se verifica nos incisos VI, XIV e XXVI do art. 7.º da Constituição da República.

⁴⁹ A Orientação Jurisprudencial n.º 223 da SDI/TST veio aclarar essa situação, dispondo ser inválido o simples acordo tácito para o regime de compensação de jornada. (DELGADO, Mauricio Godinho. **Jornada de trabalho e descansos trabalhistas**. 3ª edição, São Paulo: LTr, 2003, p. 47).

⁵⁰ *Ibid.*, p. 60-61.

art. 611 e seguintes da CLT para que seja possível estabelecer a compensação de jornada.⁵² A justificativa, segundo ele, estaria no fato de a Constituição da República indicar a orientação de prestigiamto das entidades sindicais, como decorre dos incisos VI, XIII, XXVI do art. 7.º e incisos IV e VI do art. 8.º da Constituição da República.

Luiz Otávio Linhares RENAULT defende não existir espaço para o entendimento de que o acordo individual viabiliza a pactuação do Banco de Horas.⁵³

A necessidade de contrato coletivo de trabalho também é defendida por Paulo Eduardo KAUFFMANN.⁵⁴ Assim, a compensação de jornadas só poderá ocorrer mediante intervenção do sindicato representativo da categoria profissional dos empregados, a quem cabe a prerrogativa da defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais dos mesmos, tanto em questões judiciais como em administrativas, e cuja intervenção nas negociações coletivas é obrigatória (conforme art. 8º, incisos III e VI da Constituição da República).

Sérgio Pinto MARTINS entende inconstitucional a determinação do art. 59 da CLT, se entender-se que o dispositivo trata de acordo individual, pois a interpretação do inciso XIII do art. 7.º da Constituição da República deve ser no sentido de que o acordo deve ser coletivo.⁵⁵ Segundo este autor, o inciso XIII do art. 7.º da Constituição da República de fato trouxe dúvida se o acordo nele contido é individual ou coletivo, sendo que uma interpretação sistemática leva o intérprete a entender que se trata de acordo individual.⁵⁶ De outro lado, segundo Sérgio Pinto MARTINS, uma interpretação gramatical leva ao entendimento de que o adjetivo “coletiva” diz respeito tanto à convenção como ao acordo, até mesmo em razão da conjunção “ou” empregada no texto, que mostra a alternatividade de tanto a convenção como o acordo serem

⁵¹ DALLEGRAVE NETO, p. 96.

⁵² MALHADAS, p. 326.

⁵³ RENAULT, p. 122.

⁵⁴ KAUFFMANN, p. 645.

⁵⁵ MARTINS, p. 83-88.

⁵⁶ uma interpretação sistemática acaba por levar o intérprete à conclusão de que se o constituinte usou a expressão “acordo ou convenção coletiva”, foi porque queria que o acordo fosse também individual, se assim não fosse, usaria a frase invertida como o fez em outras disposições da Carta Magna.

coletivos.⁵⁷ Conclui ele que, o que o constituinte pretendeu foi apresentar sinônimos para as mesmas expressões, evitando repetições, devendo o acordo ser coletivo e não meramente individual, até mesmo para que se prestigie a participação dos sindicatos nas negociações coletivas.

Não havendo instrumento coletivo regulamentando o Banco de Horas, o Enunciado 85 do TST não deve prevalecer, segundo José Janguê Bezerra DINIZ, devendo as horas excedentes da jornada normal serem consideradas como horas extraordinárias, com o conseqüente pagamento da hora normal acrescida do adicional.⁵⁸ O fundamento estaria na prevenção da adoção geral e indiscriminada do Banco de Horas tácito enquanto alternativa para o não o pagamento de horas extraordinárias.

O principal argumento utilizado na defesa da exigibilidade de acordo coletivo ou negociação coletiva enquanto únicos títulos jurídicos válidos para a pactuação do Banco de Horas consiste essencialmente na defesa do empregado frente aos riscos de coação, fraude ou abuso patronal que o mero acordo individual poderia acobertar.⁵⁹ O aumento dos danos à saúde física e psíquica dos empregados frente à prorrogação da jornada de trabalho durante longos períodos também aparece como argumento apto a reforçar a necessidade de intervenção do sindicato de representação dos empregados na pactuação do Banco de Horas.

3.3.2 Posições Desfavoráveis

Autores há que adotam posições desfavoráveis à exigibilidade de negociação coletiva para instauração do Banco de Horas, aceitando a pactuação do regime de compensação de jornada através de outros títulos jurídicos.

⁵⁷ *Ibid.*, p. 84.

⁵⁸ DINIZ, José Janguê Bezerra. Do contrato por prazo determinado (temporário). **Revista do Tribunal Regional do Trabalho 6ª Região**, Recife, v. 10, n. 26, p. 30/41, ago./dez. 1998, fl.38.

⁵⁹ Sadi Dal Rosso defende a imprescindibilidade da intervenção dos sindicatos de representação dos empregados, com a finalidade de impedir a imposição da vontade unilateral do empregador. (DAL ROSSO, Sadi. **A jornada de trabalho na sociedade: o castigo de Prometeu**. São Paulo: LTr, 1996, p. 304-309).

Para Aristeu de OLIVEIRA, segundo a interpretação do art. 6.º da Lei n.º 9601/98, que alterou o art. 59, § 2.º da CLT, a empresa pode pactuar o Banco de Horas tanto solicitando a negociação do sindicato patronal de sua categoria econômica com o sindicato profissional respectivo ou, negociando com o sindicato profissional representante de seus trabalhadores, quanto pode negociar diretamente com seus trabalhadores.⁶⁰ Sendo assim, seria perfeitamente possível a pactuação do Banco de Horas mediante mera acordo individual.

Osmani Teixeira de ABREU, também compartilha dessa opinião.⁶¹ Para este autor, a contratação da compensação de jornada entre empregador e empregado é perfeitamente possível, uma vez que os art. 1º e 444 da CLT foram recepcionados pela Constituição da República de 1988.⁶² O constituinte, no inciso XIII do art. 7.º da Constituição da República, utilizou-se da expressão “acordo ou convenção coletiva” e não, “convenção ou acordo coletivo” propositadamente. Para este autor, a Lei n.º 9601/98 não alterou o sistema de contratação da compensação de jornada, permanecendo aplicável o entendimento consubstanciado no Enunciado n.º 108 do TST.

As Orientações Jurisprudenciais n.º 182 e n.º 223 da Secretaria de Dissídios Individuais do TST sugerem a validade do simples acordo bilateral escrito para a compensação de jornada:

“É válido o acordo individual para compensação de horas, salvo se houver norma coletiva em sentido contrário”
(TST, SDI-1, Orientação Jurisprudencial 182)

“Compensação de jornada. Acordo individual tácito. Inválido”
(TST, SDI-1, Orientação Jurisprudencial 223).

⁶⁰ OLIVEIRA, p. 108.

⁶¹ ABREU, Osmani Teixeira de. Acordo para compensação de jornada diretamente com o trabalhador. *Revista LTr*, v. 65, n. 05, maio de 2001, p. 558.

⁶² No que diz respeito ao art. 444 da CLT é interessante notar que no Direito do Trabalho a autonomia da vontade não recebe o mesmo tratamento do que no Direito Civil. No Direito do Trabalho há um mínimo de proteção legal, indisponível e irrenunciável, sendo que a autonomia privada só pode atuar para além desse mínimo.

3.4. EFEITOS DE IRREGULARIDADES NA PACTUAÇÃO E DO DESCUMPRIMENTO DO REGIME COMPENSATÓRIO

No Banco de Horas contabilizam-se créditos e débitos das jornadas de trabalho durante um período convencionado. Ao término deste período, não havendo equilíbrio entre as prorrogações e as diminuições de jornadas, o empregado recebe o saldo de horas trabalhadas a mais remuneradas com adicional.

Nessa contabilidade, até onde haja o equilíbrio entre o débito e o crédito de prestação do trabalho, não entra o adicional de indenização de hora extraordinária, ainda que prestada; torna-se, porém, exigível toda vez que houver saldo devedor da empresa. Isto porque, mesmo sendo extraordinária toda hora que o empregado ficar à disposição do empregador, além do limite legal de sua jornada, a norma convencional coletiva alicerçou-se na presunção de não haver dano físico a reparar frente à presumida proximidade do descanso.

Essa presunção acaba por favorecer a conservação do emprego, na medida em que afasta do empregador o ônus de retribuir a ociosidade do empregado nos períodos de menor demanda de seu trabalho e de onerar-lhe a remuneração com o adicional de hora extraordinária, nos períodos, em que houver necessidade de maior utilização de sua força de trabalho.

Para validade do Banco de Horas há necessidade de atendimento da forma legalmente estabelecida. O próprio TST posicionou-se pela invalidação da dispensa do adicional de hora extraordinária, mencionada no § 2.º do art. 59 da CLT, quando desatendidas as exigências legais, conforme exposto no Enunciado n. 85.

Sendo assim, para aqueles que como Sérgio Pinto MARTINS defendem a necessidade de negociação coletiva para que seja válida a pactuação do Banco de Horas, havendo pactuação mediante mero acordo individual entre empregado e empregador, terá o segundo de pagar como extraordinárias as horas trabalhadas além da oitava diária, em decorrência do desatendimento de exigência legal.⁶³

⁶³ *Ibid.*, p. 86.

Segundo José Affonso DALLEGRAVE NETO⁶⁴, qualquer acordo compensatório que não implique a compensação das horas prorrogadas é nulo. Uma das justificativas é encontrada em face da fraude à lei, não suportável face à determinação do art. 9.º da CLT: não se pode tolerar um acordo nulo com o objetivo de livrar-se do pagamento como extraordinárias das horas que ultrapassem o limite de 8 (oito) horas fixado para a duração da jornada normal⁶⁵. Outra justificativa para a nulidade decorre da ofensa ao disposto no art. 59 da CLT, caracterizando frontal ataque contra disposição legal.

Uma das grandes questões referentes ao Banco de Horas diz respeito às horas que ao fim do prazo estabelecido não foram efetivamente compensadas. José Affonso DALLEGRAVE NETO afirma que sendo o contrato de compensação nulo em face de seu descumprimento na prática, todas as horas que ultrapassem os limites legais serão consideradas nulas, isto porque nesse caso quem dá motivo à nulidade do contrato é o próprio empregador que, foi negligente ao deixar uma sobra de horas prorrogadas e não compensadas, não podendo ser beneficiado por essa sua omissão.⁶⁶ Nessa hipótese, o pagamento das horas extras não atingirá apenas as horas não compensadas, mas todas as horas excedentes da oitava normal: trata-se de ineficácia total do acordo de compensação. Havendo ao final do prazo estabelecido, saldo favorável ao empregador este não poderá exigir a prestação do trabalho, sendo assim, a empresa deverá resgatar as horas antecipadas sem trabalho, já pagas, ainda dentro do período de duração do Banco de Horas, sob pena de não mais poder exigi-las.

Valentin CARRION defende posicionamento diverso, afirmando que o prazo de um ano não indica um limite para que a empresa determine a compensação das horas não trabalhadas.⁶⁷ Para este autor, havendo crédito de horas em favor do empregador, as horas trabalhadas a menos poderão ser solicitadas a qualquer momento, mesmo fora do período de um ano que, na opinião deste autor, nada tem a ver com o momento da compensação. Quanto ao empregado, defende a posição de que

⁶⁴ DALLEGRAVE NETO, p. 97.

⁶⁵ O autor reforça a necessidade de ter-se cuidado na caracterização da fraude, uma vez que a não compensação da jornada pode decorrer de mero descuido do empregador (*id.*).

⁶⁶ DALLEGRAVE NETO, p. 101.

este não poderá reclamar a compensação das horas trabalhadas, senão após um ano, quando serão consideradas horas extraordinárias devidas.

Dispõe o § 3.º do art. 59 da CLT que, em caso de rescisão contratual, as horas extraordinárias não compensadas serão pagas, sendo que a remuneração obedecerá o valor da data da rescisão, devidamente acrescido do adicional de 50% (cinquenta por cento) previsto em lei, ou outro mais benéfico.⁶⁸

Referida disposição leva à conclusão de que as horas, excedentes, quando não compensadas serão pagas com indenização adicional, como sanção ao inadimplemento empresarial, sendo a remuneração da data da extinção, presumivelmente a mais alta devida ao empregado. A questão não é simples, pois extinção do contrato de trabalho pode ocorrer, dentro do período de contabilização, quando ainda não há débito constituído de hora extraordinária.

José Janguê Bezerra DINIZ, afirma que se no momento da extinção do contrato o empregado tiver saldo positivo de horas a compensar, o empregador deve pagá-las, mesmo quando a iniciativa do rompimento for do empregado e mesmo que a dispensa tenha sido por justa causa.⁶⁹ Havendo saldo negativo do Banco de Horas, não será cabível o desconto dessas horas não trabalhadas haja vista que o risco do empreendimento cabe ao empregador: em caso de rescisão, havendo crédito de horas em favor da empresa, esta nada poderá exigir do empregado.

Esse é também o entendimento de João Augusto de PALMA, para quem o pedido de demissão do empregado ou sua dispensa com culpa ou não, em nada prejudica seu direito quanto ao trabalho já prestado, que, não podendo ser compensado com repouso, deve converter-se em indenização.⁷⁰

⁶⁷ CARRION, p. 108.

⁶⁸ “Art. 59. (...) § 3.º. 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.”

⁶⁹ As horas creditadas devem ser calculadas com adicional extraordinário sobre o valor da remuneração na data da rescisão.(DINIZ, p.39).

⁷⁰ PALMA, 1999. Segundo Valentin CARRION, rescindido o contrato, as horas trabalhadas não compensadas deverão ser pagas, como extras, pelo valor vigente quando da rescisão. Contrariamente,

Luiz Otávio Linhares RENAULT defende que, havendo débito de horas do empregado no momento da rescisão do contrato de trabalho há três soluções possíveis:⁷¹ se o empregado for dispensado sem justa causa, a empresa não poderá fazer a dedução destas horas, posto que o risco da atividade econômica é dela; se o empregado for dispensado por justa causa a dedução é possível uma vez que foi o empregado quem inviabilizou a efetividade do sistema; no caso de culpa recíproca, far-se-á a dedução de metade das horas devidas pelo empregado.

Dentro dessa análise dos efeitos decorrentes das irregularidades na pactuação e do descumprimento do regime compensatório, tem-se que, nos termos da Orientação Jurisprudencial n.º 220 da SDI-1 do TST, a prestação de horas extraordinárias habituais descaracteriza o acordo de compensação de horas, devendo haver o pagamento como “horas extraordinárias” das horas que ultrapassarem a jornada semanal normal, e, quanto àquelas horas destinadas à compensação, deve ser pago a mais apenas o adicional por trabalho. Até mesmo ilógico seria aceitar a convivência desses dois sistemas, uma vez que tornar-se-ia possível a não observância do limite máximo legal de 10 (horas) de jornada diária.

Tem-se ainda que, se o instrumento normativo contiver vício ou se houver cláusula ilegal ou inconstitucional, poderá o Ministério Público do Trabalho ajuizar ação anulatória para afastar seu conteúdo normativo, produzindo efeito *erga omnes*, com eficácia para toda a categoria.

as folgas em favor do empregador não serão descontadas, por não haver apoio em lei e porque a situação criada atende aos interesses da produção empresarial.(CARRIO, p. 108).

⁷¹ RENAULT, p.124.

4. CONCLUSÃO

O desemprego, o aumento do número de trabalhadores informais e a diminuição gradual de algumas proteções destinadas aos empregados têm levado ao contínuo esfacelamento do tecido social, na medida em que o acesso ao mercado é negado a um grande contingente de indivíduos, que se vêm apartados da sociedade e da possibilidade de viver dignamente.

Como resposta à esse fenômeno, surge o movimento de flexibilização das relações de trabalho, frente o qual a questão relativa à extensão da duração do trabalho aparece como um dos elementos aptos à promoção da manutenção e do aumento dos níveis de emprego.

A duração do trabalho sempre envolveu a discussão acerca da extensão do tempo de trabalho e do tempo livre. Há hoje uma tendência a dar maior destaque ao tempo livre em detrimento do tempo de trabalho.⁷² Sendo assim, a redução da jornada é vista não só como solução para o desemprego, mas também como uma possibilidade de ampliação do tempo livre do empregado, tempo este que permite o seu pleno desenvolvimento enquanto indivíduo.

Dentro dessa perspectiva, paradoxal é a figura do Banco de Horas admitida pelo ordenamento jurídico brasileiro. Referido instituto permite que empregadores e empregados acordem a possibilidade de redução da jornada de trabalho em alguns períodos, com conseqüente acréscimo da jornada em outros, tudo em função da menor ou maior necessidade de trabalho, sem que haja qualquer reflexo salarial – seja a título de redução do salário, seja a título de pagamento de indenização sobre as horas extraordinárias, exceto se houver descumprimento do acordo ou não observância de requisito essencial à validade deste.

O regime de Banco de Horas instituído pela Lei n.º 9.601/98 aplica-se, em regra, a qualquer modalidade de contrato individual de emprego, estando limitada sua duração ao período máximo de 1 (um) ano.

⁷² Os dados constantes do Anexo 1 demonstram a evolução da duração do trabalho ao longo da história, desde o surgimento até o momento atual do capitalismo, sendo perceptível a progressiva diminuição do tempo de trabalho nas últimas décadas.

Se uma análise preliminar do instituto pode levar à conclusão de que a compensação de jornada é benéfica ao empregado, na medida em que permite que este tenha maior disponibilidade de tempo livre em alguns períodos ou, até mesmo seja dispensado de trabalhar em alguns dias, não se deve ignorar que reflexos negativos também se fazem presentes.

Se para a empresa a possibilidade de compensação anual permite que sejam realizados ajustes para que se possa enfrentar melhor as necessidades de maior ou menor produção, a possibilidade de fixação de horas extraordinárias de trabalho por longos períodos temporais – semanas ou até mesmo meses - acaba por ferir o disposto no inciso XXII do art. 7.º da Constituição da República de 1988, segundo o qual é direito do trabalhador a redução dos riscos inerentes ao trabalho. A maior duração do trabalho e, conseqüente maior carga de trabalho, são práticas que acabam por produzir efeitos maléficos à saúde física e psicológica dos empregados. A fadiga e o stress têm íntima relação com os acidentes de trabalho, bem como com as doenças laborais.⁷³

O fundamento da limitação da duração do trabalho encontra-se justamente na necessidade de proteção do empregado frente a posição de superioridade em que se encontra o empregador, daí decorre o fato de que a exigência de trabalho em hora excedente da jornada normal constitui prática, em princípio, indesejável na relação individual de emprego. A saúde é um direito indisponível, não podendo ser afetada pela tendente diminuição de direitos trabalhistas, justificada em razão da pretensão de redução de custos para os empregadores:⁷⁴ admitir isto é ignorar que as disposições acerca da proteção ao trabalho são fruto das lutas que se travaram entre empregados e empregadores ao longo da história.

⁷³ Os novos ritmos de produção têm contribuído para o aumento do stress, com conseqüente aumento do número de acidentes de trabalho. Quem continua no emprego tem de fazer mais e com um custo menor para o empregador, o que acaba por acarretar crises de estafa e de stress. Nesse sentido, ver CATALDI, Maria José Giannella. **O stress no meio ambiente do trabalho**. São Paulo: LTr, 2002, p. 21-23.

⁷⁴ Some-se a isso ainda o fato de que no Brasil o custo da mão-de-obra não é alto, se comparado com o de outros países, ver Anexo 2.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABREU, Osmani Teixeira de. Acordo para compensação de jornada diretamente com o trabalhador. **Revista LTr**, v. 65, n. 5, p. 558-561, maio de 2001.

ALMEIDA, Lúcio Rodrigues de. Contrato temporário de trabalho com redução de encargos. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 27, n. 57, p. 35-42, jul./dez. 1997.

AZNAR, Guy. **Trabajar menos para trabajar todos**. Traductor: José Luis Cano, Madrid: Ediciones Hoac, 1994. Traducion de: Travailler Moins Pour Travailler Tous.

BANCO MUNDIAL. **Relatório de pesquisa política do Banco Mundial: globalização, crescimento e pobreza**. Tradução por: Melissa Kassner. São Paulo: Futura, 2003, p. 72.

BRASIL. Tribunal Regional Federal da 9ª Região. Acordo de compensação. Invalidez. Acumulação com horas extras. Relator: Juiz Altino Pedrozo dos Santos. 23 mai. 2003. Disponível em: <<http://www.trf9.gov.br>> Acesso em 17 ago. 2003.

BRASIL. Tribunal Regional Federal da 9ª Região. Acordo de compensação cumulado de jornada extraordinária. Enunciado nº 85 do C. TST. Relator: Juiz Altino Pedrozo dos Santos. 09 mai. 2003. Disponível em: <<http://www.trf9.gov.br>> Acesso em 17 ago. 2003.

BRASIL. Tribunal Regional Federal da 9ª Região. Regime de compensação e horas extras habituais. Convivência que contamina de nulidade a compensação. Relator: Juiz Celio Horst Waldruff. 31 jan. 1997. Disponível em: <<http://www.trf9.gov.br>> Acesso em 17 ago. 2003.

CARRION, Valentin. **Comentários à consolidação das leis do trabalho**. 28ª edição atual. por Eduardo Carrion. São Paulo: Saraiva, 2003, p.103-110.

CATALDI, Maria José Giannella. **O stress no meio ambiente do trabalho**. São Paulo: LTr, 2002, p. 21-23.

CHILE. Código del Trabajo. Fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo. **Diario Oficial de 24 de enero de 1994**.

DAL ROSSO, Sadi. **A jornada de trabalho na sociedade: o castigo de Prometeu**. São Paulo: LTr, 1996, p. 423-429.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **Compensação anual de jornada e banco de horas.** *Revista do Tribunal Regional do Trabalho 9ª Região*, Curitiba, v. 24, n. 1, p.95-97, jan./jun. 1999.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Jornada de trabalho e descansos trabalhistas.** 3ª edição, São Paulo: LTr, 2003, p. 17-33, 40-66.

DELGADO, Mauricio Godinho. **O novo contrato por tempo determinado:** (Lei n. 9.01/98). São Paulo: LTr, 1998, p. 96-106.

DINIZ, José Janguê Bezerra. **Do contrato por prazo determinado (temporário).** *Revista do Tribunal Regional do Trabalho 6ª Região*, Recife, v. 10, n. 26, p. 30-41, ago./dez. 1998.

KAUFFMANN, Paulo Eduardo. **Eliminação da habitualidade do trabalho extraordinário – o “banco de horas” – regime de compensação anual da jornada diária de trabalho.** *Revista LTr*, v. 62, n. 05, p. 645/647, maio de 1998.

LUPI, Dario e RAVAIOLI, Giorgio. **Il lavoro flessibile: tutti gli strumenti legali per superare la “rigidità” nel rapportodi lavoro.** Milano: Cosa & Come, 1997, p. 217-246.

MAGANO, Octávio Bueno e MALLET, Estêvão. **O direito do trabalho na Constituição.** 2ª edição, Rio de Janeiro: Forense, 1993, p. 7-22, 214-218.

MALHADAS, Julio Assumpção. **O discutido contrato de trabalho por prazo determinado – banco de horas (Lei nº 9.601/98).** *Revista LTr*, v. 62, n. 03, p. 323-326, março de 1998.

MAÑAS, Christian Marcello. **A redução da jornada de trabalho e sua (in)viabilidade no combate ao desemprego.** *LTr Suplemento Trabalhista*, São Paulo, n. 012/02, p. 51-55, 2002.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Contrato de trabalho de prazo determinado e banco de horas: Lei nº 9.601/98.** São Paulo: Atlas, 1998. p. 81-95.

MARX, Karl. **O capital: crítica da economia política: livro I.** 20ª edição. Tradução de: Reginaldo Sant’Anna. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2002, p. 269-346; 544-571.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho.** 27ª ed. rev. e atual., São Paulo: LTr, 2001, p. 251-267, 274-290.

PALMA, João Augusto da. **Contrato provisório e banco de horas: como admitir.** São Paulo: LTr, 1998.

PASTORE, José. **Encargos sociais: implicações para o salário, emprego e competitividade.** São Paulo: LTr, 1997, p. 58-60.

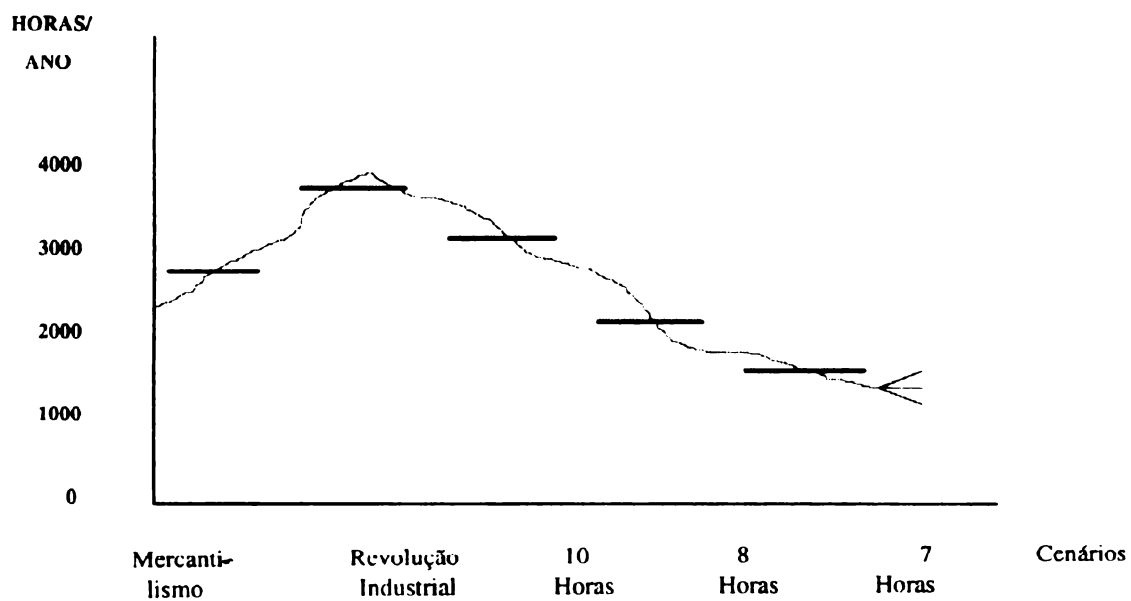
POCHMANN, Marcio. **O trabalho sob fogo cruzado.** 2.^a edição, São Paulo: Contexto, 2000, p. 173-176.

RENAULT, Luiz Otávio Linhares. **O novo contrato a prazo: teoria, prática e crítica da Lei 9.601/98.** São Paulo: LTr, 1998, p. 121-124.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Curso de direito do trabalho.** Rio de Janeiro: Renovar, 2002, p. 443-460.

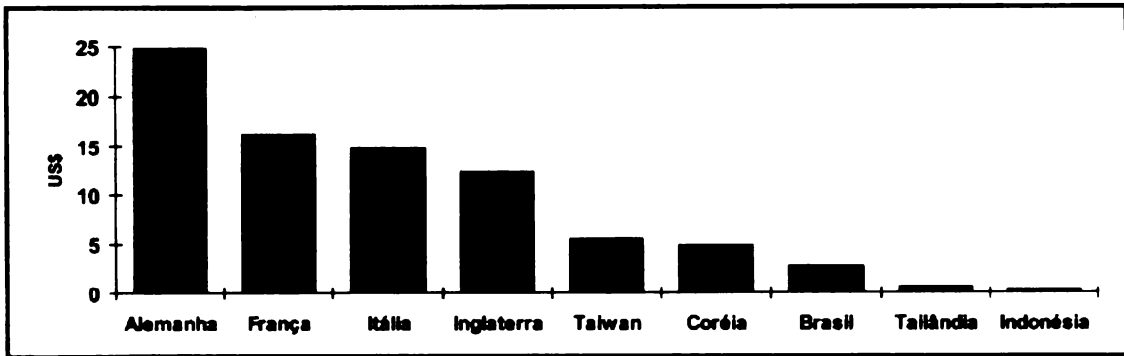
ANEXO 1 – Curva histórica da jornada de trabalho

**GRÁFICO 5 — REPRESENTAÇÃO GRÁFICA DA
CURVA HISTÓRICA DA JORNADA DE TRABALHO**

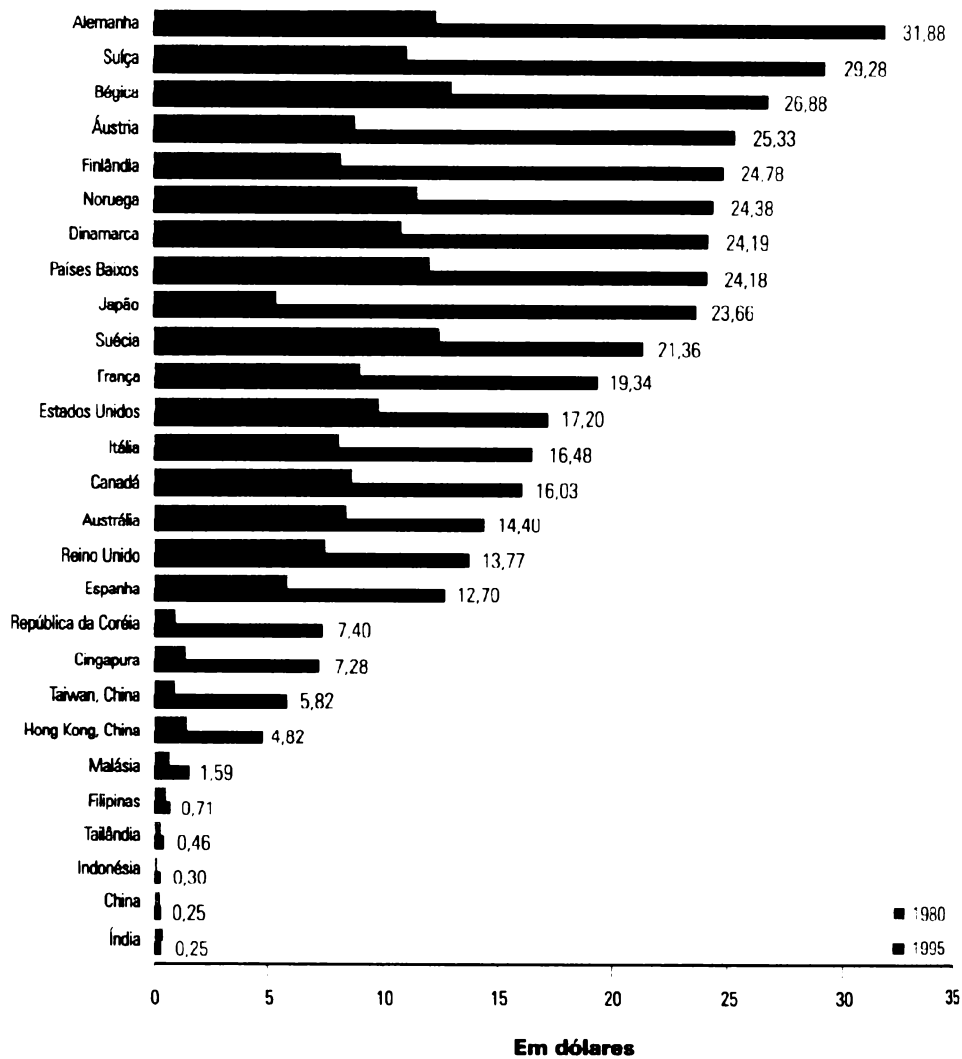


Fonte: DAL ROSSO, Sadi. **A jornada de trabalho na sociedade: o castigo de Prometeu.** São Paulo: LTr, 1996, p.93.

ANEXO 2 - Custo de mão-de-obra por hora na produção



Fonte: POCHMANN, Marcio. **O trabalho sob fogo cruzado**. 2.^a edição, São Paulo: Contexto, 2000, p. 174.



Fonte: BANCO MUNDIAL. **Relatório de pesquisa política do Banco Mundial: globalização, crescimento e pobreza**. Tradução Melissa Kassner. São Paulo: Futura, 2003, p. 72.