

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL  
FACULDADE DE DIREITO  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO**

**Eduardo Aimi Oliveira**

**A ABUSIVIDADE DO BANCO DE HORAS**

Porto Alegre  
2015

**Eduardo Aimi Oliveira**

## **A ABUSIVIDADE DO BANCO DE HORAS**

Trabalho de Conclusão do Curso de Especialização apresentado à Faculdade de Direito, no Curso Especialização em Direito do Trabalho da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, como requisito parcial para a obtenção do título de Especialista em Direito do Trabalho.

**Orientador: Prof. Dr. Leandro do Amaral Dorneles de Dorneles**

Porto Alegre  
2015

## RESUMO

A presente monografia tem como objetivo apontar a abusividade do banco de horas, fundada na violação de direitos e garantias constitucionais, princípios de direito do trabalho, além dos riscos a saúde, física e mental do empregado. Para chegarmos a essa conclusão, partimos da análise do direito do trabalho brasileiro, apresentando a sua evolução histórica e os princípios que norteiam a relação trabalhista. Naturalmente, analisamos as jornadas de trabalho, gerais e especiais, posteriormente a jornada extraordinária e as modalidades de compensação de jornada de trabalho. Por último, e mais relevante, partimos para a análise, diretamente, do banco de horas, tema principal de nosso trabalho, partindo da premissa da precariedade dos regimes compensatórios, pela ocorrência da flexibilização de direitos trabalhistas e, por fim, concluiremos pela abusividade do banco de horas, apresentando uma alternativa para a questão da abusividade, sem que o empregador tenha que desembolsar algum valor para isso, buscando a solução para a questão da abusividade do banco de horas.

**Palavras-Chave:** Compensação de Jornada. Banco de Horas. Flexibilização dos Direitos Trabalhistas. Abusividade do Banco de Horas

## **AGRADECIMENTOS**

Dedico este trabalho, primeiramente, a minha família em especial aos meus pais Cláudio Manoel da Silva Oliveira e Tania Maria Aimi Oliveira, e a minha namorada Michele Montipó, que sempre me ajudaram durante essa minha caminhada.

Agradeço ao professor Dr. Leandro do Amaral Dorneles de Dorneles pela orientação que tornou possível a conclusão deste trabalho.

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO</b> .....	6
<b>1 DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO</b> .....	8
1.1 EVOLUÇÃO HISTÓRICA .....	8
1.2 PRINCÍPIOS NORTEADORES .....	13
1.3 FLEXIBILIZAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO .....	22
<b>2 JORNADAS DE TRABALHO</b> .....	29
2.1 JORNADAS GERAL e ESPECIAL .....	29
2.2 JORNADA EXTRAORDINÁRIA .....	38
2.3 COMPENSAÇÃO DE JORNADA .....	45
<b>3 A ABUSIVIDADE DO BANCO DE HORAS</b> .....	50
3.1 FLEXIBILIZAÇÃO DAS JORNADAS DE TRABALHO .....	50
3.2 PRECARIIDADE DOS REGIMES COMPENSATÓRIOS .....	54
3.3 A ABUSIVIDADE DO BANCO DE HORAS .....	58
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	64
<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b> .....	67

## INTRODUÇÃO

No presente trabalho, pretendemos tratar sobre todas as questões pertinentes ao banco de horas, para ao final concluirmos pela abusividade ou não desse regime compensatório, analisando a atual situação que os trabalhadores enfrentam no que diz respeito à jornada de trabalho e, por óbvio, na compensação de tais jornadas.

O presente trabalho tem relevância para a sociedade em geral, especialmente aos empregados que são submetidos a longas jornadas de trabalho, laborando sempre no limite de seu esforço físico e mental. Pretendemos direcionar esse trabalho a uma maior proteção aos limites temporais da jornada de trabalho, direcionada principalmente ao tema central do presente trabalho, o banco de horas.

Importante destacar que o método de abordagem escolhido para a pesquisa é o método dialético, com uma dinâmica de reflexão, analisando o tema com a sua influencia social. Sendo o tema abordado na perspectiva da necessidade de uma maior proteção aos trabalhadores no que diz respeito aos limites da jornada de trabalho, mostrando a disparidade existente entre os dois polos da relação de emprego, analisando assim, a questão da abusividade do banco de horas.

Para isso, no primeiro capítulo trataremos sobre o direito do trabalho brasileiro, sua evolução histórica, e o surgimento da legislação de proteção aos trabalhadores, em seguida abordaremos os princípios norteadores da relação de emprego, que são a base para as leis laborais, e, trataremos sobre a questão da flexibilização das condições de trabalho, assunto que é de extrema importância no momento em que vivemos.

Em seguida, dedicaremos o segundo capítulo as jornadas de trabalho e as modalidades de compensação de jornadas, iniciando pela jornada geral e passando pelas jornadas especiais. Discorreremos, ainda, sobre a jornada extraordinária e seu adicional, e, por último entraremos no debate da compensação de jornada, apresentando as modalidades e suas especificidades.

No último capítulo, discorreremos sobre a abusividade do banco de horas, iniciando o debate acerca da flexibilização das jornadas de trabalho, apontando a precariedade dos regimes compensatórios, para, ao final, discorrermos sobre a abusividade do banco de horas e apresentaremos uma solução para que essa modalidade de regime compensatório seja mais digna ao empregado.

Buscaremos, ao final, apresentar os argumentos do nosso pensamento no sentido da abusividade do banco de horas, questionando a atual situação precária dos regimes compensatórios e apresentando uma proposta para a solução da abusividade do banco de horas, de forma que, não onere o empregador e respeite os direitos e garantias fundamentais dos trabalhadores.

# 1 DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO

## 1.1 EVOLUÇÃO HISTÓRICA

Para que possamos entender a evolução histórica do direito do trabalho brasileiro devemos, antes de tudo, fazer uma rápida passagem sobre a história em todo o mundo, pois o direito é fruto de uma construção histórica da sociedade<sup>1</sup>.

O nosso ponto de partida será a Revolução Industrial que ocorreu no século XVIII e podemos dizer que foi a principal razão econômica para o surgimento do direito do trabalho<sup>2</sup>.

Até o final do século XVIII grande parte da população vivia no campo e produzia apenas o necessário para a subsistência, a produção era totalmente artesanal.

Mesmo a maior parte da produção sendo artesanal, Inglaterra e França já possuíam manufaturas, que nada mais eram, que grandes oficinas para a produção em grande escala, sendo que os artesãos eram subordinados ao proprietário da manufatura.

A Revolução teve início na Inglaterra e posteriormente espalhou-se pela Europa e EUA. A ambição dos empresários em auferir um maior lucro, fazia com que os empregados trabalhassem até a exaustão, sem uma limitação de tempo, em contrapartida, recebiam um salário muito baixo<sup>3</sup>. Podemos dizer que a Revolução Industrial foi à vitória do capitalismo.

As manufaturas já não eram mais suficientes e foram substituídas por fábricas, máquinas e operários. Em função da exploração dos trabalhadores e das péssimas condições de trabalho surgiram os sindicatos e associações que serviam para combater a exploração da classe operária<sup>4</sup>.

No início do século XIX as cidades possuíam uma grande mão de obra e as fábricas eram numerosas e, por haver uma oferta de mão de obra muito maior que a procura, o trabalho se tornou ainda mais barato. Porém tal teoria de redução de salários foi duramente combatida por Marx, afirmando que:

---

<sup>1</sup> FREITAS JUNIOR, Antonio Rodrigues de. História universal e direito do trabalho. **Revista de direito do trabalho**. São Paulo, v. 144, p. 11-38. Out-dez/2011, p. 13.

<sup>2</sup> COSTA, Gustavo Borges da. Apontamentos práticos sobre a aplicabilidade do princípio da proteção. **Revista de direito do trabalho**. São Paulo, v.143, p. 37-54. jul-set./2011, p. 38.

<sup>3</sup> Ibidem, p. 17.

<sup>4</sup> ALMEIDA, André Luiz Paes de. **Direito do Trabalho**. 12ª ed. São Paulo: Rideel, 2013, p. 28.

Se a procura excede a oferta, sobem os salários; se a oferta supera a procura, os salários baixam, ainda que em certas circunstâncias possa ser necessário comprovar o verdadeiro estado da procura e da oferta por uma greve, por exemplo, ou outro procedimento qualquer. Mas se tomardes a oferta e a procura como lei reguladora de salários, seria tão pueril quanto inútil clamar contra uma elevação de salários, visto que, de acordo com a lei suprema que invocais, as altas periódicas dos salários são tão necessárias e tão legítimas como as suas baixas periódicas. E se não considerais a oferta e a procura como lei reguladora dos salários, então repito minha pergunta: por que se dá uma determinada soma de dinheiro por uma determinada quantidade de trabalho?.

(...)

A oferta e a procura só regulam as oscilações temporárias dos preços no mercado. Explicam porque o preço de um artigo no mercado se eleva acima ou desce abaixo do seu valor, mas não explicam jamais esse valor em si mesmo.

(..)

No mesmo instante que a oferta e a procura se equilibram e deixam, portanto, de atuar, o preço de uma mercadoria no mercado coincide com o seu valor real, com o preço normal em torno do qual oscilam seus preços no mercado. Por conseguinte, se queremos investigar o caráter desse valor, não nos devemos preocupar com os efeitos transitórios que a oferta e a procura exercem sobre os preços do mercado. E outro tanto caberia dizer dos salários e dos preços de todas as demais mercadorias.<sup>5</sup>

Dessa forma, Marx defende que a lei da oferta e da procura não pode interferir no valor do salário. Ao contrário dos salários, a jornada de trabalho era elevada, até que em 1848 foi promulgada a lei das dez horas, que reduziu e regulamentou a jornada de trabalho, sendo que representou uma vitória da classe operária inglesa.

Antecipando-se ao Estado, as organizações operárias começaram a criar normas no ambiente de trabalho, apesar dos esforços da burguesia em negar a legitimidade das organizações.

No ano de 1848 Marx e Engels publicaram o Manifesto Comunista, criticando as condições de trabalho e exigindo mudanças em benefício dos trabalhadores (como visto acima no caso da oferta e da procura). Na grandiosa obra de Marx e Engels, foi constatado que o capitalismo se baseia na exploração da mão de obra pelos donos dos meios de produção.

Não podemos deixar de destacar que a Revolução Industrial trouxe um avanço ao processo produtivo, com o aparecimento da máquina a vapor e outros

---

<sup>5</sup> MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. Obras escolhidas. Volume 1. São Paulo: Alfa-Omega, p. 347 e 348.

inventos e modificações permitindo o aumento da produtividade e da oferta dos bens de consumo<sup>6</sup>.

Por outro lado, houve o aumento da acumulação do capital e por consequência o aprofundamento das desigualdades, da mesma forma que, a exploração do trabalho humano sem a devida preservação da dignidade dos trabalhadores<sup>7</sup>.

Podemos afirmar que é a partir da Revolução Industrial o surgimento das relações empregatícias, com sua afirmação quando da descentralização do sistema industrial para toda a Europa e EUA.

Na visão de Nascimento<sup>8</sup>, o direito do trabalho surgiu como uma consequência da questão social, precedida pela Revolução Industrial do século XVIII e da relação humanística que se propôs a preservar e garantir a dignidade do ser humano ocupado no trabalho das indústrias.

No entendimento de Delgado<sup>9</sup>, o surgimento do direito do trabalho é produto cultural do século XIX e das transformações econômicas, sociais e políticas. Durante o final do século XVIII e início do século XIX é que se concretizam todas as condições fundamentais de formação do trabalho livre, mas subordinado, e da concentração da classe pobre, que proporcionou a emergência do direito do trabalho.

Ainda na visão de Delgado<sup>10</sup>, o direito do trabalho surge da combinação de três fatores, econômicos, sociais e políticos. O fator econômico se deve ao fato da utilização da força de trabalho por meio da relação de emprego, sendo que esse sistema produtivo gerou a grande indústria. O fator social se deve ao fato da concentração proletária em torno das grandes cidades e o surgimento da união das grandes massas. Por fim, o fator político está no plano da sociedade civil e do Estado, fixando preceitos objetivos para a contratação do trabalhador.

Em relação ao surgimento do direito do trabalho, nas palavras de Costa podemos dizer ainda que:

---

<sup>6</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho. 26ª ed. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 34.

<sup>7</sup> FREITAS JUNIOR, Antonio Rodrigues de. Op. cit., p. 17.

<sup>8</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso**. Op. cit., p. 32.

<sup>9</sup> DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. 13ª ed. São Paulo: LTr, 2014, p. 87 e 88.

<sup>10</sup> Ibidem, p. 88.

O direito do trabalho nasceu da necessidade de regular e equilibrar as relações entre as indústrias produtoras de bens de consumo e seus operários, fruto da revolução industrial, da modernização e conseqüentemente massificação da produção e da busca exacerbada de enriquecimento através de lucros cada vez mais elevados<sup>11</sup>.

Ainda citando Costa<sup>12</sup>, algumas ideias socialistas deveriam ser inseridas na sociedade, para buscar a dignidade das pessoas, não com o intuito de combater o lucro das empresas, que é fundamental para o sistema capitalista, mas para combater, apenas, o chamado “capitalismo selvagem”.

Ao longo da história, o direito do trabalho teve alguns períodos em que foram marcantes para a sua formação e consolidação, passaremos a tratar sobre alguns deles.

Inicialmente podemos citar novamente o Manifesto Comunista de Marx e Engels de 1848, que fazia duras críticas ao capitalismo e seu modo de exploração da força de trabalho. Outro marco importante é a Encíclica Católica Rerum Novarum de 1891, escrita pelo Papa Leão XIII que foi uma carta destinada aos bispos sobre as condições das classes trabalhadoras. A primeira Grande Guerra também foi um marco para o direito do trabalho, pois em função dela, em 1917 foi promulgada a Constituição Mexicana, em 1919 houve a criação da OIT (Organização Internacional do Trabalho) e a promulgação da Constituição Alemã que juntamente com a mexicana foram pioneiras na inserção de normas visivelmente trabalhistas<sup>13</sup>.

Para que possamos tratar sobre o surgimento do direito do trabalho em nosso país, devemos destacar que até o ano de 1888 não havia a possibilidade da existência de uma relação de emprego, pois o sistema econômico era em torno da relação escravista de trabalho, não existindo os pressupostos básicos para o surgimento dessa relação.

É a partir da Lei Áurea, sancionada em 13 de maio de 1888, extinguindo a escravidão no Brasil, o marco inicial para história do direito do trabalho brasileiro. A lei em questão extinguiu a relação de produção incompatível com o ramo trabalhista e estimulou a utilização da força de trabalho através da relação de emprego<sup>14</sup>.

---

<sup>11</sup> COSTA, Gustavo Borges da. Op. cit., p. 38.

<sup>12</sup> Idem.

<sup>13</sup> DELGADO, Maurício Godinho. Op. cit., p. 93 e 94.

<sup>14</sup> Ibidem, p. 106.

As primeiras leis ordinárias surgiram no fim de 1800 e começo de 1900, legislando sobre o trabalho de menores, organização de sindicatos, férias, trabalho das mulheres, convenções coletivas de trabalho e salário mínimo.

No Brasil, diversos fatores influenciaram o surgimento do direito laboral, podemos destacar as transformações ocorridas na Europa com a crescente elaboração de normas de proteção dos trabalhadores e o fato do Brasil ter ingressado na OIT. Ainda, o movimento operário caracterizado pelas diversas greves no final 1800 e início de 1900, até mesmo a primeira grande guerra teve influência, pois houve uma elevação do número de fábricas e por consequência de operários, não podemos esquecer da política trabalhista de Getúlio Vargas a partir de 1930. É a partir de 1930 que efetivamente surge o direito do trabalho brasileiro, antes disso, o que se tinha eram apenas iniciativas esparsas sem maiores consequências<sup>15</sup>.

Podemos destacar a política trabalhista de Getúlio Vargas em 1930, as constituições de 1934, 1937, 1946, 1967, emenda constitucional de 1969 e a atual Constituição de 1988, todas passaram a ter normas de caráter trabalhista. Também a CLT que foi promulgada em 1º de maio de 1943 e foi um verdadeiro marco na história laboral do Brasil. A Consolidação é um conjunto das leis esparsas que existiam na época, acrescidas de novos institutos pelos juristas, disciplinando as relações individuais e coletivas do trabalho. Importante ressaltar que é a primeira lei geral aplicada a todos os empregados, sem distinção.

Na CF de 1934 podemos destacar o pluralismo sindical, autorizando a criação de mais de um sindicato na mesma base territorial, a instituição do salário mínimo, jornada de trabalho de 8 horas diárias, repouso semanal, férias anuais remuneradas, entre outros direitos. A CF de 1937 enquadrou os sindicatos em categorias definidas pelo Estado, proibiu o pluralismo sindical e a greve. A CF de 1946 reestabeleceu o direito a greve e transformou a Justiça do Trabalho em Órgão do Poder Judiciário. A CF de 1967 introduziu o fundo de garantia por tempo de serviço (FGTS) e por fim, a atual Constituição valorizou o direito coletivo e enumerou diversos direitos dos trabalhadores em seu artigo 7º<sup>16</sup>.

Logo após a promulgação da atual CF, no início da década de 1990, o Brasil viveu uma crise cultural de linhas de pensamento que articulavam pela diminuição

---

<sup>15</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Iniciação do direito do trabalho. 39ª ed. São Paulo: LTr, 2014, p. 50.

<sup>16</sup> Ibidem, p. 51.

da intervenção estatal na economia e na sociedade, defendendo a desregulamentação, inclusive na área do direito do trabalho, que deveria criar instrumentos para a flexibilização de suas regras jurídicas (flexibilização que será amplamente debatida no terceiro item deste capítulo)

É evidente que o direito do trabalho nasceu com a intenção da proteção do mais fraco, com intuito de compensar a desigualdade existente em uma relação de emprego, da prevalência da condição mais benéfica ao empregado, da irrenunciabilidade dos direitos, combate a discriminação, entre outros. Porém, muitas leis flexibilizadoras foram aprovadas após a CF de 1988, com a intenção de tornar menos rígidas as normas sobre jornada de trabalho (tema do próximo capítulo), utilidades, subcontratações, cooperativas, compensação de horas (tema do último capítulo) entre outros.

Podemos citar, ainda, alguns direitos trabalhistas que foram atingidos em razão da norma flexibilizadora: a estabilidade decenal, redução salarial por norma coletiva e o não pagamento de horas extras desde que haja acordo de compensação.

Não podemos negar que essa onda flexibilizadora se estende até os dias atuais, sendo embasada na “desculpa” da crise econômica e redução de custos para uma maior competitividade empresarial. Até mesmo a flexibilização tem os seus limites, que são impostos pela CF, CLT e, principalmente, pelos princípios de direito do trabalho que visam à proteção e garantia dos direitos trabalhistas, tema que será tratado no próximo item do capítulo.

## **1.2 PRINCÍPIOS NORTEADORES**

Princípio é o início, a origem de alguma coisa, passando a ideia também de que serve de base para alguma coisa. Em seu artigo 8º a CLT<sup>17</sup> determina que os princípios podem preencher as lacunas da lei, sendo que na falta da lei os princípios podem ser usados para fundamentar as decisões.

---

<sup>17</sup> Art. 8º - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

Segundo Delgado<sup>18</sup> os princípios cumprem funções diferenciadas, em duas fases, fase pré-jurídica, também chamada de fase política, atuando no sentido de proporcionar uma direção coerente para a construção do direito. A segunda é a fase jurídica onde os princípios atuam em funções diferenciadas e combinadas, surgindo em um plano os princípios descritivos, que cumprem papel na interpretação do direito, os princípios normativos subsidiários, que cumprem papel no processo de integração jurídica e os princípios normativos concorrentes que atuam com natureza de norma jurídica.

O direito do trabalho é um ramo autônomo, pois possui seus princípios específicos, porém, devemos concordar que alguns princípios gerais de direito são amplamente aplicados nesse ramo especializado.

Começamos citando o princípio da inalterabilidade contratual lesiva, conhecido também como *pacta sunt servanda*, ou seja, as cláusulas contratuais firmadas entre as partes não poderão ser modificadas no decorrer do contrato.

Podemos citar, ainda, mais alguns princípios como o da lealdade e boa-fé, que está relacionada com a conduta das partes do contrato de emprego (empregador e empregado), que devem agir com lealdade e boa-fé durante a execução do contrato, de forma que, caso alguma das partes quebre tal princípio, pode-se implicar na rescisão contratual por justo motivo. São aplicados também no direito laboral os princípios da razoabilidade, dignidade da pessoa humana, proporcionalidade, não discriminação, entre outros.

Como informado acima, o direito do trabalho é um ramo autônomo e possui suas próprias regras e princípios próprios, que passaremos a analisar a partir de agora.

### **A) Princípio da proteção**

Esse princípio é a base do direito laboral, define que as normas trabalhistas tem o objetivo de proteger o trabalhador, pois é a parte hipossuficiente da relação de emprego.

---

<sup>18</sup> DELGADO, Maurício Godinho. Op. cit., p. 187.

Na visão de Oliveira e Dorneles<sup>19</sup>, o princípio da proteção se desdobra em outros princípios como o da irrenunciabilidade, continuidade da relação de emprego, primazia da realidade, igualdade e proteção ao salário (todos serão tratados abaixo). Da mesma forma, Delgado<sup>20</sup> entende que tal princípio é inspirador para todo o complexo do direito do trabalho e não apenas se desdobraria em três outros princípios.

Como pode ser observado, o princípio da proteção é o pilar dos demais princípios trabalhistas, haja vista que um princípio laboral sempre irá partir do da ideia de proteção ao vulnerável e hipossuficiente.

Na visão de Martins<sup>21</sup>, as regras valem mais do que os princípios dentro do sistema jurídico brasileiro, considerando uma lei que estabeleça uma situação mais desfavorável ao trabalhador pode desprezar o princípio da proteção. Ocorre que, as leis deveriam respeitar os princípios básicos, porém, em muitos casos não é isso o que acontece, devido ao grande “jogo de interesse” existente por trás dos nossos legisladores.

## **B) Princípio da Norma Mais Favorável**

Alguns doutrinadores entendem que tal princípio deriva do princípio da proteção, como é o caso de Almeida<sup>22</sup>. Esse princípio está disposto no artigo 620 da CLT determinando que “As condições estabelecidas em Convenção, quando mais favoráveis, prevalecerão sobre as estipuladas em acordo”<sup>23</sup>.

Esse princípio determina que a regra mais favorável, no caso de haver mais de uma norma aplicável ao caso, deve ser aplicada, independente do critério da hierarquia das normas. Exemplificamos da seguinte forma, a CF estabelece que as horas extras devem ser pagas com adicional de no mínimo 50%, caso exista uma convenção coletiva estipulando que o adicional deve ser de 65%, a norma aplicável deverá ser a da convenção coletiva, pois é a mais favorável ao empregado.

---

<sup>19</sup> OLIVEIRA, Cínthia Machado de; DORNELES, Leandro, do Amaral Dorneles de. Direito do trabalho. 2ª ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2013, p. 29 e 30.

<sup>20</sup> DELGADO, Maurício Godinho. Op. cit., p. 196 e 197.

<sup>21</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. Flexibilização das condições de trabalho. 5ª ed. São Paulo: Atlas, 2015, p. 138.

<sup>22</sup> ALMEIDA, André Luiz Paes de. Op. cit., p. 33.

<sup>23</sup> BRASIL. Decreto lei n. 5.452, de 1 de maio de 1943. Planalto. 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 14 de jul. 2015.

Por óbvio, esse princípio de aplicação da norma mais favorável deve obedecer alguma técnica, que segundo Oliveira e Dorneles<sup>24</sup>, existem três, a primeira é do conglobamento que deve-se analisar a norma mais favorável no geral e aplica-la de forma integral, deixando de lado a outra norma, a segunda técnica é a do conglobamento orgânico ou eclético que se verifica a norma mais favorável e aplica-se no caso concreto, podendo ser aplicada uma ou outra norma conforme as matérias se revelem mais benéficas, por fim, a última regra é da acumulação que aplica item por item dos dispositivos mais benéficos ao trabalhador.

Devemos salientar que o entendimento majoritário é, no caso de existirem duas normas aplicáveis ao mesmo caso, somente poderá ser aplicada uma, aquela que for considerada mais favorável, não podendo retirar partes mais favoráveis de uma norma e juntar com outra, criando assim uma terceira norma. Aplica-se a totalidade da norma mais benéfica ao empregado.

### **C) Princípio da Irrenunciabilidade das Normas Trabalhistas**

Podemos dizer que esse princípio está disposto nos artigos 9º, 444 e 468 da CLT, ainda na súmula 276 do TST, declarando a irrenunciabilidade do aviso prévio.

O objetivo desse princípio é claro, proteger o empregado, dispondo que os direitos trabalhistas são irrenunciáveis, dessa forma, mesmo que um empregado firme um contrato declarando que não pretende receber algumas verbas salariais, por exemplo, tal fato não se consolidaria.

Para esse princípio há restrição à autonomia da vontade, que é amplamente aceita no direito civil, usando o exemplo anterior, caso o empregado proponha uma reclamação trabalhista pleiteando as verbas renunciadas, teria êxito.

Dessa forma, a autonomia da vontade não pode prevalecer face aos direitos trabalhistas, devendo os contratos de trabalho respeitar os mínimos legais estabelecidos.

Importante destacar que os acordos judiciais não se tratam de renúncias de parcelas, e sim de transação.

### **D) Princípio da Condição Mais Benéfica**

---

<sup>24</sup> OLIVEIRA, Cínthia Machado de; DORNELES, Leandro, do Amaral Dorneles de. Op. cit., p. 33.

O princípio em apreço garante, ao longo do contrato de emprego, a preservação das cláusulas contratuais mais benéficas ao empregado.

Diferentemente do princípio da norma mais favorável (visto acima), tal princípio abrange tão somente as cláusulas contratuais, não tendo vinculação com a norma legal, abrangidas pelo outro princípio.

Segundo Almeida<sup>25</sup>, esse princípio deriva do princípio da proteção, já Delgado<sup>26</sup>, entende que tal princípio traduz-se ao princípio da inalterabilidade contratual lesiva, que será o próximo a ser visto.

### **E) Princípio da Inalterabilidade Contratual Lesiva**

Como visto no início deste tópico, o princípio da inalterabilidade contratual é um princípio geral de direito, caracterizado pelo *pacta sunt servanda*, estando consagrado no artigo 468 da CLT.

O presente princípio, como o próprio nome diz, proíbe a alteração contratual de forma lesiva ao empregado, isso não significa que é vedada a alteração contratual, muito pelo contrário.

A regra é que o contrato não pode ser alterado unilateralmente pelo empregador e nem de forma lesiva ao empregado, podendo os contratos serem alterados com mútuo consentimento e desde que as alterações sejam benéficas ao empregado.

Caso um contrato de emprego seja alterado com mútuo consentimento, mas de forma lesiva ao empregado, será considerado nulo e haverá o retorno às condições anteriores.

### **F) Princípio da Intangibilidade Salarial**

Fazendo uma conceituação genérica, podemos dizer que salário é a contraprestação paga pelo empregador em troca do serviço prestado pelo empregado, por esse motivo, é de suma importância a sua proteção, em virtude também, como regra, ser a principal fonte econômica do empregado.

---

<sup>25</sup> ALMEIDA, André Luiz Paes de. Op. cit., p. 34.

<sup>26</sup> DELGADO, Maurício Godinho. Op. cit., p. 201.

O princípio da intangibilidade salarial garante ao empregado que seu salário não sofrerá com descontos, exceto os descontos legais. Está previsto no artigo 462 da CLT a proibição de qualquer desconto nos salários dos empregados, ressalvando eventuais adiantamentos, e descontos previstos em lei ou norma coletiva. Em se tratando de intangibilidade salarial, podemos citar ainda o artigo 7º, inciso X da CF.

Dessa forma, a principal motivação de tal princípio é a de que o empregado receba a sua contraprestação que faz jus ao seu trabalho prestado, vedando os descontos arbitrários do empregador.

Podemos dizer, ainda, que esse princípio engloba o princípio da irredutibilidade salarial, proibindo, também, a redução dos salários, salvo norma coletiva, tudo isso de acordo com o artigo 7º, inciso VI da CF.

Por fim, fica claro o caráter protetivo do presente princípio, seja pela vedação de descontos no salário, ou pela vedação da redução do próprio salário, tudo isso pelo seu caráter alimentar, sendo a principal fonte de subsistência do empregado.

### **G) Princípio da Continuidade da Relação de Emprego**

Em regra os contratos de trabalho tem trato sucessivo, ou seja, são estabelecidos por prazo indeterminado, porém, existe a possibilidade de pactuar contrato a prazo determinado, o que é a exceção.

Podemos dizer que a partir da Lei 5.107/66 (FGTS) houve um enfraquecimento desse princípio, pois grande parte dos empregadores só admitia empregados optantes pelo FTGS, posteriormente a CF revogou a estabilidade decenal, e para que ocorra a demissão sem justa causa, basta apenas os empregadores cumprirem com as verbas rescisórias, não havendo obstáculos para impedir a demissão, é o que entendem Delgado<sup>27</sup> e Martins<sup>28</sup>.

Mesmo que tal princípio tenha perdido força, ainda é de grande importância para o direito laboral, pois mantém como regra geral o contrato por prazo indeterminado e de acordo com a súmula 212 do TST, gera até mesmo, presunções favoráveis.

### **H) Princípio da Primazia da Realidade**

---

<sup>27</sup> DELGADO, Maurício Godinho. Op. cit., p. 207.

<sup>28</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. Op. cit., p. 138.

O princípio da primazia da realidade determina que os fatos, os acontecimentos reais, são mais importantes que qualquer tipo de documento, ou seja, para o direito do trabalho, o que importa é o que realmente aconteceu e não o que está documentado.

É um princípio utilizado em larga escala na prática trabalhista, pois durante o litígio trabalhista, além da prova documental produzida, a testemunhal é de suma importância para encontrar a verdade real dos fatos ocorridos.

Dessa forma, esse princípio é de grande importância para o direito do trabalho e principalmente para os empregados, pois garante a preservação de seus direitos, mesmo que no contrato de trabalho esteja disposta uma coisa, mas na verdade o empregado está realizando outra, bastando apenas a sua comprovação através da prova testemunhal.

### **I) Princípio do *In Dubio Pro Operário***

Tal como os demais princípios, tem a finalidade de proteger o empregado por ser a parte vulnerável e hipossuficiente na relação de emprego. Especificamente tem por objetivo, quando há pluralidade de normas ou divergência entre elas, aplicar a regra mais favorável ao operário. Ainda, em âmbito processual, caso um julgador tenha dúvida na valoração de suas provas, deverá decidir *pro operário*.

Pode-se dizer que esse princípio se confunde com outro visto acima, no item “B”, o princípio da norma mais favorável e por isso sofre algumas críticas doutrinárias.

Segundo o entendimento de Delgado<sup>29</sup>, não haveria a necessidade de tal princípio, pois já é coberto pelo que foi estudado anteriormente e que, o princípio do *in dubio pro operário* se choca com o princípio do juiz natural. Defende, ainda, que no caso processual em que haja dúvida do julgador não se deve aplicar tal princípio, mas sim, fazer uma análise do ponto controvertido, verificar quem tem o ônus probatório e decidir em seu desfavor.

Na visão do Ilustre doutrinador, a aplicação de tal princípio acarretaria um desequilíbrio ao processo. Respeitando a posição de Delgado, entendemos que, desequilíbrio existe desde o nascimento da relação de emprego, continuando, até

---

<sup>29</sup> DELGADO, Maurício Godinho. Op. cit., p. 210 e 211.

mesmo, após o seu término, pois ainda que no processo estejam em pé de igualdade, em se tratando de produção de provas, o empregador leva larga vantagem, restando novamente à aplicação deste princípio para equilibrar as partes.

## **J) Princípio da Aplicação Subsidiária do Código Civil e Código de Processo Civil**

Esse princípio está cristalizado na CLT, nos artigos 8º, § único, determinando que o direito comum será fonte subsidiária, no que não for incompatível com os princípios do direito do trabalho, e, no artigo 769, determinando a aplicação subsidiária do CPC, nos mesmos moldes.

Almeida<sup>30</sup> destaca que a aplicação subsidiária do Código Civil é de suma importância, pois com essa aplicação do direito material, se busca da indenização por dano moral, entre outras.

Como deve ter sido percebido, até o momento foram tratados apenas sobre os princípios individuais de direito do trabalho, ocorre que existem, também, princípios de direito coletivo, que são igualmente importantes para o nosso estudo.

O tema central do presente trabalho só poderá ser criado através de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o que se torna importante uma rápida passagem pelos princípios de direito coletivo.

Sendo assim, não resta outra alternativa se não passar a analisar de forma individual os princípios mais relevantes de direito coletivo do trabalho, sendo que começaremos pelo da liberdade associativa e sindical.

## **A) Princípio da Liberdade Associativa e Sindical**

Segundo Delgado<sup>31</sup>, esse princípio se divide em dois, liberdade associativa e liberdade sindical. O princípio da liberdade associativa garante aos empregados o direito de associação, que se caracteriza através da sindicalização.

Já o princípio da liberdade sindical é questionado por diversos doutrinadores acerca de sua aplicação no direito brasileiro, isso em função de que o Brasil nunca ratificou a Convenção 87 da OIT que garante a ampla liberdade sindical.

---

<sup>30</sup> ALMEIDA, André Luiz Paes de. Op. cit., p. 34.

<sup>31</sup> DELGADO, Maurício Godinho. Op. cit., p. 210 e 211.

A Convenção 87 entrou em vigor em 07 de julho de 1950 e trata da liberdade sindical, porém, jamais foi ratificada pelo Brasil. Um dos pontos mais controvertidos entre Convenção 87 e regramento interno, está no ponto da unicidade sindical. Enquanto a Convenção tem por objetivo a pluralidade sindical às normas internas adotam o sistema de unicidade sindical.

No entendimento de Stürmer<sup>32</sup>, pode-se dizer que é por este motivo que não há liberdade sindical no Brasil, pois o ordenamento interno prevê a unicidade sindical. Dessa forma, a regra internacional se enquadra ao princípio fundamental da liberdade sindical, diferentemente das regras internas.

### **B) Princípio da Autonomia Sindical**

Esse princípio está cristalizado no inciso I do artigo 8º da CF, garantindo o direito a organização sindical, sem a interferência e a intervenção do poder público na organização sindical.

O princípio da autonomia sindical sofreu restrições antes de 1988, não tendo sido incorporado na ordem jurídica brasileira. Foi a partir da atual CF que o princípio da autonomia sindical ganhou força e a devida aplicação.

### **C) Princípio da Interveniência Sindical na Normatização Coletiva**

Para que uma negociação coletiva seja válida, este princípio exige a intervenção do sindicato profissional, isso porque, a presença do sindicato diminui a desigualdade existente entre empregado e empregador.

Dessa forma, a principal intenção desse princípio é de tentar equiparar as forças dos sujeitos da negociação coletiva, evitando uma negociação entre sujeitos desiguais, como por exemplo, seria entre empregado e empregador. Por fim, a negociação coletiva nunca poderá ser diretamente entre empregador e empregado, e sim entre sindicato e empregador.

### **D) Princípio da Criatividade Jurídica da Negociação Coletiva**

---

<sup>32</sup> STÜRMER, Gilberto. A Liberdade Sindical na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 e sua relação com a Convenção de 87 da Organização Internacional do Trabalho – Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2007.

De um processo de negociação coletiva surgem os acordos e convenções coletivas de trabalho, que possuem força de norma jurídica, por óbvio, devendo respeitar as normas gerais de direito do trabalho.

É por esse poder de produzir uma norma jurídica que a negociação coletiva é de fundamental importância para o direito do trabalho, da mesma forma que é de suma importância um sindicato ativo e presente para garantir sempre o melhor para os empregados.

Por fim, vimos grande parte dos princípios de direito do trabalho, tanto individual como coletivo, ressaltando a sua importância na relação trabalhista, pelo fato de que os princípios são a base do direito e devem ser preservados a todo custo, sob pena de termos uma precarização do direito do trabalho, o que será tratado no próximo item com análise da flexibilização das condições de trabalho.

### **1.3 FLEXIBILIZAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO**

Nesse último item do primeiro capítulo, iremos tratar sobre a flexibilização das condições de trabalho, abordando primeiramente o conceito, surgimento, impacto no direito do trabalho, conflitos de ideias sobre sua aplicação, situações comuns em que aparece, seus limites e por fim, a flexibilização da jornada de trabalho será tratado no último capítulo, pois é o tema central deste trabalho.

Antes de aprofundarmos a discussão acerca da flexibilização, queremos esclarecer o título deste tópico. Usamos a expressão “flexibilização das condições de trabalho” por acharmos mais adequada do que a expressão “flexibilização do direito do trabalho” ou da “legislação trabalhista”, pois concordando com a posição de Martins<sup>33</sup>, a lei não é flexibilizada, o que é flexibilizada são as condições de trabalho.

Superada a explicação sobre o título do presente item, passaremos a debater o tema da flexibilização, que levanta uma vasta polêmica acerca de sua aplicação no campo do direito laboral, havendo teses favoráveis à flexibilização e outras totalmente opostas.

Para que possamos entender o que é a flexibilização, trazemos alguns conceitos.

---

<sup>33</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. Op. cit., p. 10.

Na visão de Martins:

Prefiro dizer que a flexibilização das condições de trabalho é o conjunto de regras que tem por objetivo instituir mecanismos tendentes a compatibilizar as mudanças de ordem econômica, tecnológica, política ou social existentes na relação entre o capital e o trabalho. Conjunto porque forma um todo organizado, um sistema para o fim de estabelecer mecanismos para compatibilizar as regras do Direito do Trabalho com as mudanças, isto é, uma reunião de medidas visando flexibilizar as relações de trabalho. Não se faz a flexibilização apenas de uma forma ou mediante medidas isoladas, mas dentro de um conjunto. São adotados vários procedimentos para a flexibilização<sup>34</sup>.

Por sua vez, Colussi tem uma visão mais crítica acerca do assunto:

Não há dúvida de que a flexibilização integra uma das maiores preocupações dos juslaboralistas e é símbolo de sua luta política pelo crescimento e fortalecimento do direito e do processo do trabalho. A flexibilização nada mais é do que a destruição lenta e gradual do direito do trabalho e corrói a Justiça do Trabalho, que se manifesta de diversas formas, quer pela terceirização de serviços, quer pelo incentivo do trabalho cooperado, quer pela alteração legislativa suprimindo direitos ou alterando a CLT para privilegiar o negociado sobre o legislado, capítulo este vivenciado no momento<sup>35</sup>.

Uriarte entende flexibilização como:

Em termos muito gerais e no âmbito do Direito do Trabalho, a flexibilidade pode ser definida como eliminação, diminuição, afrouxamento ou adaptação da proteção trabalhista clássica, com a finalidade – real ou pretensa – de aumentar o investimento, o emprego ou a competitividade de empresa<sup>36</sup>.

Como exposto acima, o tema é de grande polêmica no direito laboral, e pelos conceitos trazidos, podemos confirmar tal fato. O primeiro defende a flexibilização como uma mera adequação as mudanças, o segundo defende que é uma destruição do direito do trabalho, e o terceiro que é um afrouxamento da proteção trabalhista.

Martins, ainda completa que:

Distingue-se flexibilização da precarização do trabalho. Nesta, há o trabalho incerto, instável e indefinido, a regulamentação insuficiente do trabalho, ou não existe qualquer regulamentação, ficando o trabalhador marginalizado. Na flexibilização deve haver a manutenção de um nível mínimo de

<sup>34</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. Op. cit., p. 13.

<sup>35</sup> COLUSSI, Luiz Antonio. A flexibilização do direito e no processo do trabalho. In: FREITAS, José Mello de (Org). Reflexões sobre direito do trabalho e flexibilização. Passo Fundo: Editora universitária, 2003. p. 86 – 104.

<sup>36</sup> URIARTE, Oscar Ermida. A Flexibilidade. São Paulo: LTr, 2002. 64p.

legislação, com garantias básicas ao trabalhador e os restante seria estabelecido mediante negociação coletiva.<sup>37</sup>

Não podemos concordar com o ilustre doutrinador. Não resta dúvida de que com a flexibilização se mantém um nível mínimo de garantias ao trabalhador, mas não podemos negar que a flexibilização precariza as condições de trabalho, isso porque há uma perda de direitos em função da norma flexibilizadora.

Essa flexibilização pode ocorrer de várias maneiras, mas destacam-se duas formas de ocorrência, a primeira é diminuindo ou eliminando direitos ou benefícios trabalhistas, já a segunda é a modificação das relações entre as fontes, com a contensão dos preceitos legais pela negociação coletiva ou a dos acordos coletivos pelos indivíduos.

Na visão de Uriarte<sup>38</sup>, a teoria flexibilizadora se fundamenta basicamente em critérios econômicos e tecnológico-produtivos. O principal fundamento teórico da flexibilidade se espelha na escola econômica neoliberal. O objetivo é a individualização das relações de trabalho até o limite possível. Os meios para que isso ocorra são a não intervenção do Estado nas relações individuais de trabalho, acabando com que cada trabalhador negocie com o empregador a venda de sua força de trabalho. Essa proposta supõe a revogação da legislação trabalhista e sua substituição pelo direito civil, assim como abstenção do Estado na área administrativa e judicial. A segunda proposta cai na contradição, pois postula a intervenção restritiva do Estado nas relações coletivas de trabalho, ou seja, deveria haver legislação limitando a ação sindical, negociação coletiva e o direito de greve, Isso porque, essas práticas coletivas são os meios pelo qual os trabalhadores têm para elevar o preço da mercadoria que vendem, dificultando assim o livre jogo da oferta e procura entre o trabalhador individual e o empregador.

Com a leitura dos conceitos acima expostos, podemos dizer que flexibilização nada mais é do que a luta entre capital e trabalho. Essa luta não é de hoje, vem de longa data e para que possamos trabalhar melhor com esse assunto, não podemos deixar de trazer as ideias de Karl Marx, um grande pensador do tema.

Na visão de Martins<sup>39</sup>, a flexibilização é apenas uma adequação de ordem econômica, tecnológica, política ou social existentes na relação entre o capital e o

---

<sup>37</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. Op. cit., p. 15.

<sup>38</sup> URIARTE, Oscar Ermida. Op. cit., p. 19 e 20.

<sup>39</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. Op. cit., p. 1.

trabalho, ocorre que o lucro do capitalista dificilmente é “flexibilizado”, senão vejamos:

O operário recebe meios de subsistência em troca de sua força de trabalho, mas o capitalista, em troca de seus meios de subsistência, recebe o trabalho, a atividade produtiva do operário, a força criadora pela qual o operário não somente restitui o que consome, mas **dá ao trabalho acumulado um valor superior ao que ele possuía anteriormente**. O operário recebe do capitalista uma parte dos meios de subsistência existentes<sup>40</sup>.

Ou seja, o operário recebe apenas uma contraprestação muito inferior ao valor acumulado pelo seu trabalho e, ainda, pode sofrer com as flexibilizações das suas condições de trabalho, seja pela redução salarial, jornada de trabalho, acordo de compensação de horário, entre outros.

Podemos fazer, ainda, uma crítica à flexibilização nas palavras de Marx:

**Mas qual é então a lei geral que determina a elevação e o rebaixamento do salário e do lucro em suas relações recíprocas?”**

**“Eles estão em relação inversa. A parte do capital, o lucro, sobe na mesma medida em que a parte do trabalho, o salário, baixa, e vice-versa. O lucro sobe, na medida em que o salário baixa; baixa na medida em que o salário sobe.**

**(...)**

**Vemos, portanto, que, mesmo se permanecêssemos nos limites da relação ente o capital e o trabalho assalariado, os interesses do capital e os interesses do trabalho assalariado são diametralmente opostos<sup>41</sup>.**

Mais uma vez, a conclusão que retiramos é de que, se o capital e o trabalho tem interesse totalmente opostos e a flexibilização atinge as condições de trabalho do empregado, quem novamente terá prejuízo com tal conduta? A resposta é óbvia, o empregado.

Por fim, citamos novamente Marx:

Se, por exemplo, numa época de bons negócios, o salário sobe de 5 por cento, e o lucro, pelo contrário, de 30 por cento, o salário relativo, proporcional, não aumentou, mas diminuiu.<sup>42</sup>

Sem dúvida devemos refletir sobre tais situações, em um momento de crise, o que é comum em um sistema capitalista, a flexibilização é a solução para garantir os empregos (e aumentar o lucro), e em tempos de lucro, a solução é o aumento

<sup>40</sup> MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. Op. cit., p. 70.

<sup>41</sup> MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. Op. cit., p. 74 e 75.

<sup>42</sup> MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. Op. cit., p. 76

mínimo do salário, para manter uma margem de lucro ainda maior. Ou seja, no sistema capitalista em que vivemos, o capital sempre terá vantagem sobre o trabalho.

A flexibilização das condições do trabalho surge através da exploração, ainda maior, do trabalho, ficando marcada por alguns movimentos históricos como o fordismo, toyotismo e a acumulação flexível, que passaremos a tratar sobre cada um deles.

Primeiramente surgiu o fordismo, que basicamente tinha como objetivo a produção em massa, através de uma linha de montagem com o menor custo possível. Na linha de montagem, os empregados exerciam apenas uma função, ou seja, repetiam aquele trabalho durante toda sua jornada.

Durante o século XX, o fordismo foi o sistema de produção que mais cresceu, porém, como exposto anteriormente, em razão do sistema capitalista viver diversas crises ao longo do tempo, na década de 80 o fordismo foi o alvo de uma dessas crises.

Nas palavras de Ramos<sup>43</sup>, “Com a crise do petróleo, que abalou o custo energético da produção dos países centrais, e a estagflação, o mercado retraiu-se, não podendo mais suportar a produção em massa e rígida do fordismo”. Com a crise imposta ao fordismo, o capitalismo teve que achar um novo modelo produtivo, não com um objetivo de produção em massa, típico da indústria fordista.

Ainda parafraseando Ramos<sup>44</sup>, “A adoção do modo de acumulação flexível de capital decorre de necessidade do capitalista superar a crise e manter ou alcançar a maior taxa de lucros, que é o elemento motriz de todo o sistema”. Ou seja, foi através da rigidez da acumulação flexível, a maneira capitalista encontrada para superar a crise.

Diferentemente da produção em massa do fordismo, a acumulação flexível tinha por objetivo a produção de apenas o suficiente para abastecer o mercado, estando aberto para eventuais mudanças dos padrões de mercado. A acumulação flexível pode ser melhor retratada da seguinte forma:

Só que, ao contrário do que ocorreu no período fordista, no qual a acumulação era baseada em padrões rígidos, a acumulação, agora é

---

<sup>43</sup> RAMOS, Alexandre Luiz. Acumulação flexível & Direito do Trabalho. Revista de ciências humanas. Florianópolis, v.15, n. 22, 1997, p. 81.

<sup>44</sup> Idem.

flexível, pois flexível é o mercado e, por isso, flexível deve ser o processo de produção e a exploração da força de trabalho. Dessa forma, flexível deve ser a legislação, impondo-se a desregulamentação do ordenamento jurídico de perfil rígido<sup>45</sup>.

O capitalismo encontrou uma maneira de superar a crise, porém, mesmo mudando o sistema de produção, o que continuou idêntico foi à exploração da mão-de-obra de forma precária. Na verdade, no sistema do toyotismo, de origem japonesa, a redução de custos é o objetivo, dessa maneira, a subcontratação e a terceirização entram em cena.

Além disso, esse sistema se baseia em um número mínimo de funcionários, que, em caso de necessidade do mercado, há a ampliação de sua jornada, com as jornadas extraordinárias, terceirização ou subcontratação, além do empregado ter de ser polivalente, diferentemente do sistema fordista.

Como podemos perceber, após esse breve relato acerca dos modelos de exploração do trabalho, a flexibilização das condições do trabalho não é “privilégio” do mundo atual. Podemos dizer que a flexibilização acompanha o sistema capitalista desde a sua origem, haja vista que, juntamente com o lucro, a limitação das conquistas da classe trabalhadora, é um dos seus ideais.

Diante disso, podemos afirmar que, o sistema capitalista acredita que a flexibilização seria a melhor forma de manter os empregos e a saúde financeira da empresa. A flexibilização pode se expressar através da jornada de trabalho, banco de horas (que será vista no último capítulo), redução salarial, terceirização, entre outras.

Evidente que a flexibilização deve respeitar os limites constitucionais e legais, não podendo flexibilizar os direitos mínimos assegurados aos trabalhadores, salvo no caso em que seja permitido através de acordo ou convenção coletiva de trabalho.

Não podemos negar que as regras flexibilizadoras estão crescendo de forma considerável, principalmente no momento de “crise” política e econômica no Estado em que vivemos, porém, tal fato não é suficiente para que se possa criar uma onda flexibilizadora.

Para exemplificarmos, trazemos alguns dados de Uriarte<sup>46</sup>. Em média o custo do trabalho tenderia a situar-se por volta da 10% do custo da produção, portanto, os direitos trabalhistas afetam muito pouco o custo total da produção.

---

<sup>45</sup> RAMOS, Alexandre Luiz. Op. cit., p. 83.

<sup>46</sup> URIARTE, Oscar Ermida. Op. cit., p. 56, 57 e 58.

Acerca do suposto efeito positivo da desregulamentação/flexibilização, trazemos outros dados. Na Espanha o processo flexibilizador iniciou-se em 1984, com taxa de desemprego de 10%. Após anos de reformas flexibilizadoras, o desemprego subiu para cerca de 22%. O resultado foi de menos trabalhadores ocupados e menos protegidos. Após, em 1997, reage-se contra a flexibilização, e curiosamente a taxa de desemprego diminui. Na Argentina ocorreu fator semelhante, ao início do processo flexibilizador, a taxa de desocupação aumentou, vindo a se recuperar somente após o início dos contratos de longa duração.

As reformas flexibilizadoras não têm contribuído para gerar emprego, mas em compensação teriam contribuído para deteriorar a qualidade do emprego. Ocorre que o verdadeiro problema de emprego não é o direito do trabalho, o verdadeiro problema é um sistema econômico que destrói mais do que gera postos de trabalho. A solução não está no Direito do Trabalho da mesma forma que não pode ser uma progressiva degradação das condições de trabalho, haja vista que o problema não está no Direito do Trabalho.

Com tudo que foi tratado nesse item, pode-se perceber que a flexibilização não é a salvação, muito pelo contrário, com os dados retirados do livro de Uriarte, podemos perceber que quando aplicada, trouxe uma onda de desemprego e de precarização das relações de trabalho, não gerando nenhum efeito positivo aos trabalhadores. Por fim, trazemos uma crítica de Marx<sup>47</sup> no que se refere à exploração do trabalho: “O operário morre se o capitalista não emprega. O capital desaparece se não explora a força de trabalho”.

Dessa forma, a flexibilização das condições de trabalho deve ser combatida por todos os entes da sociedade, principalmente os sindicatos de classe, pois possuem papel de grande importância na proteção e garantias de direitos dos trabalhadores.

---

<sup>47</sup> MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. Op. cit., p. 71.

## 2 JORNADAS DE TRABALHO

### 2.1 JORNADAS GERAL e ESPECIAL

No presente capítulo trataremos sobre as jornadas de trabalho em geral, jornadas especiais, extraordinária e a compensação de jornada. Como pôde ser visto no capítulo anterior, no item da evolução histórica do Direito do Trabalho brasileiro, o tema da jornada de trabalho ocupa relevante posição no desenvolver do direito do trabalho. O tema da jornada de trabalho sempre ocupou espaço de destaque ao longo das lutas das classes operárias e colaboraram com criação de normas regulamentadoras da jornada laboral.

Em um primeiro momento, Paulo Sérgio do Carmo afirma que, as invenções de instrumentos eram fabricadas para adaptar-se aos membros humanos e ao seu ritmo de trabalho, ocorre que a passagem do século XIX para o XX ficou marcada pelo período histórico em que intensificou a necessidade do homem adaptar-se ao ritmo das máquinas, com a evolução tecnológica e a conseqüente desvalorização do braço humano<sup>48</sup>.

Ainda, após os inventos da Revolução Industrial, o que se verificou foi que o homem tinha se tornado um apêndice da máquina, sendo que no final do século XIX o fator humano passou a merecer maior atenção, haja vista que o homem já não acompanhava mais o ritmo desejado da produção<sup>49</sup>.

O que podemos interpretar do pensamento de Carmo, é de que durante e após a Revolução Industrial se intensificou a necessidade de uma maior atenção ao fator humano, que está diretamente ligado à jornada de trabalho, remuneração, entre outros.

Efetivamente o tema da jornada de trabalho é de suma importância para o direito do trabalho, sendo que está diretamente ligada ao salário e ao descanso do trabalhador, diante disso, dedicamos um capítulo do trabalho para tratarmos os vários tipos de jornadas existentes.

A Consolidação das Leis do Trabalho dedica o Capítulo II do Título II para tratar sobre a duração do trabalho, porém, a nossa Consolidação não traz um conceito de jornada de trabalho, dessa forma, antes mesmo de tratarmos sobre as

---

<sup>48</sup> CARMO, Paulo Sérgio do. A ideologia do trabalho. 2ª ed. São Paulo: Moderna, 1992, p. 41.

<sup>49</sup> Idem.

diferentes jornadas existentes, trazemos alguns conceitos doutrinários de jornada de trabalho.

Segundo Delgado, jornada de trabalho é:

O lapso temporal diário em que o empregado se coloca á 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<sup>50</sup>.

Oliveira e Dorneles conceituam jornada de trabalho como:

Oriundo do italiano *giorno* (dia), jornada diz respeito ao limite temporal de prestação de serviços no dia. Portanto, não existe jornada semanal; já que jornada é sempre relativo ao dia; em contrapartida, jornada diária de trabalho constitui verdadeiro pleonasma, termo redundante<sup>51</sup>.

Segundo Nascimento, jornada como medida do tempo de trabalho é:

O estudo dos critérios básicos destinados a esse fim, a saber, o que é o que não é incluído no tempo de trabalho: o tempo efetivamente trabalhado, o tempo à disposição do empregador, o tempo “in itinere” e os intervalos para descanso ou alimentação. O critério do tempo efetivamente trabalhado está sendo afastado. Nele o trabalho é contraprestativo com o salário. Só é remunerável e de trabalho o período no qual o empregado prestou sua atividade. Levado as últimas consequências, toda vez que o empregado, mesmo no local de trabalho, deixasse de produzir, não estaria correndo a jornada de trabalho.

(...)

A lei brasileira acolhe a teoria do tempo efetivamente trabalhado, o tempo em que o empregado permanece, mesmo sem trabalhar, à disposição do empregador e quando, em casos especiais, manda computar como jornada de trabalho o tempo em que o empregado se locomove para atingir o trabalho. (...) <sup>52</sup>

A CLT não traz um conceito de jornada de trabalho, mas em seu artigo 4º define o que considera serviço prestado:

Art. 4º - Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada. <sup>53</sup>

Ainda, Nascimento completa que:

<sup>50</sup> DELGADO, Maurício Godinho. Op. cit., p. 900.

<sup>51</sup> OLIVEIRA, Cíntia Machado de; DORNELES, Leandro, do Amaral Dorneles de. Op. cit., p. 104.

<sup>52</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso**. p. 769 e 770.

<sup>53</sup> BRASIL. Decreto lei n. 5.452, de 1 de maio de 1943. Planalto. 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 20 de ago. 2015.

Como o artigo 4º da CLT considera de serviço efetivo “o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens”, não há dúvida que a lei brasileira afasta o critério do tempo efetivamente trabalhado, para adotar o critério do tempo posto à disposição do empregador.<sup>54</sup>

Dessa forma, podemos dizer que a jornada de trabalho é o tempo em que o empregado permanece a disposição do empregador, aguardando ou executando ordens. Sendo assim, caso não haja tarefas a realizar, o empregado mesmo estando “parado”, está à disposição e deve ser remunerado por isso.

Ressaltamos que o tema da jornada de trabalho, que está disposto nos incisos XIII e XIV do artigo 7º, tem relação direta com a saúde do trabalhador, estando positivado na Constituição Federal no inciso XXII, do referido artigo, garantindo a “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde higiene e segurança do trabalho”<sup>55</sup>.

Sendo assim, a limitação à jornada de trabalho é uma norma que preserva principalmente a saúde do trabalhador, da mesma maneira que, com a prorrogação da jornada (jornada extraordinária, que será tratada no próximo item) aumentam de maneira significativa os casos de acidentes de trabalho.

Antes mesmo de iniciarmos a discorrer sobre as jornadas gerais de trabalho, importante é fazer a distinção entre duração do trabalho, jornada de trabalho e horário de trabalho.

Nas palavras de Delgado, podemos dizer que *duração do trabalho* é a noção mais ampla entre as 3, abrangendo o tempo ou a disponibilidade do empregado perante seu empregador em razão do contrato. A expressão *jornada de trabalho* tem um sentido mais restrito e compreende o tempo diário que o empregado tem de se colocar em disponibilidade perante seu empregador em razão do contrato. Já o *horário de trabalho* é o lapso temporal entre o início e o fim de certa jornada laborativa<sup>56</sup>.

Após um apanhado geral sobre a jornada de trabalho, passamos agora a analisar a jornada padrão e as especiais.

---

<sup>54</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso**. p. 770.

<sup>55</sup> BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Planalto. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>. Acesso em 20 de ago. 2015.

<sup>56</sup> DELGADO, Maurício Godinho. Op. cit., p. 904, 905 e 906.

## A) Jornada padrão

A jornada padrão de trabalho é definida pelos artigos 7º, inciso XIII da Constituição Federal<sup>57</sup> e o artigo 58 da CLT<sup>58</sup> que estipulam a jornada padrão de 8 horas diárias, com consequente duração semanal de 44 horas, porém, existem jornadas especiais de trabalho, destinadas a categorias especiais, que serão tratadas no decorrer do trabalho.

Fazendo uma análise do artigo 58 e seus parágrafos<sup>59</sup>, podemos descrever, ainda, que não poderão ser descontados nem computados como jornada extraordinária as variações no registro ponto não excedentes há 5 minutos e limitados há 10 minutos diários.

Da mesma forma que, normalmente o tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho não se inclui na jornada, porém, caso o empregado se locomove de sua residência até o trabalho e vice-versa em condução fornecida pela empresa e reside em local de difícil acesso ou que não possui transporte público, considera-se esse tempo despendido pelo empregado como tempo a disposição do empregador e por consequência se inclui na jornada de trabalho e deve ser remunerado como tempo de serviço<sup>60</sup>.

É ônus do empregador o controle da jornada de trabalho, sendo que estabelecimentos com mais de 10 empregados deve haver o registro eletrônico de ponto, nos termos do artigo 74 § 2º da CLT<sup>61</sup> e súmula 338 do TST<sup>62</sup>.

<sup>57</sup> 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; (vide Decreto-Lei nº 5.452, de 1943)

<sup>58</sup> Art. 58 - A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite.

<sup>59</sup> § 1º Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários. (Parágrafo incluído pela Lei nº 10.243, de 19.6.2001) § 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. (Parágrafo incluído pela Lei nº 10.243, de 19.6.2001) § 3º Poderão ser fixados, para as microempresas e empresas de pequeno porte, por meio de acordo ou convenção coletiva, em caso de transporte fornecido pelo empregador, em local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o tempo médio despendido pelo empregado, bem como a forma e a natureza da remuneração. (Incluído pela Lei Complementar nº 123, de 2006)

<sup>60</sup> Súmula 90 do TST.

<sup>61</sup> Art. 74 - O horário do trabalho constará de quadro, organizado conforme modelo expedido pelo Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, e afixado em lugar bem visível. Esse quadro será discriminativo no caso de não ser o horário único para todos os empregados de uma mesma seção ou turma. § 2º - Para os estabelecimentos de mais de dez trabalhadores será obrigatória a anotação

Ainda, a jornada padrão poderá ser acrescida de horas suplementares, em no máximo 2 horas, que deverá obrigatoriamente ser acrescida de 50% da hora normal de trabalho<sup>63</sup>. Salientamos que a jornada extraordinária será amplamente debatida no próximo item do trabalho.

Além da jornada padrão, existem algumas outras jornadas diferenciadas, que serão analisadas abaixo.

## **B) Tempo parcial**

Seguindo a ordem da CLT<sup>64</sup>, passaremos a analisar o regime de tempo parcial, que está disposto no artigo 58-A. Podemos definir o regime a tempo parcial sendo aquele que a duração não exceda a 25 horas semanais, caso em que o salário será proporcional à duração reduzida da jornada, em relação aos que cumprem as mesmas funções em tempo integral.<sup>65</sup>

Aos atuais empregados, para adoção do presente regime, será necessária a manifestação de vontade perante a empresa, na forma prevista em instrumento decorrente de negociação coletiva<sup>66</sup>. Em caso de contratação de novos empregados, basta a que o contrato seja elaborado de tal maneira.

Podemos destacar que, diferentemente da jornada padrão, no regime a tempo parcial é vedado à prestação de horas extraordinárias<sup>67</sup>. Ainda, haverá uma redução no direito às férias, variando de 18 a 8 dias, dependendo do número semanal de

---

da hora de entrada e de saída, em registro manual, mecânico ou eletrônico, conforme instruções a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho, devendo haver pré-assinalação do período de repouso. (Redação dada pela Lei nº 7.855, de 24.10.1989)

<sup>62</sup> Súmula 338 - JORNADA DE TRABALHO. REGISTRO. ÔNUS DA PROVA (incorporadas as Orientações Jurisprudenciais nºs 234 e 306 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

I - É ônus do empregador que conta com mais de 10 (dez) empregados o registro da jornada de trabalho na forma do art. 74, § 2º, da CLT. A não-apresentação injustificada dos controles de frequência gera presunção relativa de veracidade da jornada de trabalho, a qual pode ser elidida por prova em contrário. (ex-Súmula nº 338 – alterada pela Res. 121/2003, DJ 21.11.2003)

II - A presunção de veracidade da jornada de trabalho, ainda que prevista em instrumento normativo, pode ser elidida por prova em contrário. (ex-OJ nº 234 da SBDI-1 - inserida em 20.06.2001)

III - Os cartões de ponto que demonstram horários de entrada e saída uniformes são inválidos como meio de prova, invertendo-se o ônus da prova, relativo às horas extras, que passa a ser do empregador, prevalecendo a jornada da inicial se dele não se desincumbir. (ex-OJ nº 306 da SBDI-1-DJ 11.08.2003)

<sup>63</sup> CLT, artigo 59, §2º.

<sup>64</sup> Art. 58-A. Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a vinte e cinco horas semanais.

<sup>65</sup> CLT, artigo 58-A, §1º.

<sup>66</sup> CLT, artigo 58-A, § 2º.

<sup>67</sup> CLT, artigo 59, §4º.

horas trabalhadas e, caso o empregado tenha mais de 7 faltas injustificadas durante o período aquisitivo, o período de férias será reduzido pela metade, de acordo com o artigo 130-A e parágrafos da CLT<sup>68</sup>.

### C) Atividade externas e gerentes

Os empregados que exercem atividade externa e os gerentes não são abrangidos pelo capítulo da duração do trabalho, segundo o artigo 62 da CLT, senão vejamos:

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, quando 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)<sup>69</sup>.

O artigo em questão causa um debate acerca de sua constitucionalidade<sup>70</sup>, pois o artigo 7º, inciso XIII<sup>71</sup>, define que é direito do trabalhador a duração do

<sup>68</sup> Art. 130-A. Na modalidade do regime de tempo parcial, após cada período de doze meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias, na seguinte proporção: (Incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001)

I - dezoito dias, para a duração do trabalho semanal superior a vinte e duas horas, até vinte e cinco horas; (Incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001)

II - dezesseis dias, para a duração do trabalho semanal superior a vinte horas, até vinte e duas horas; (Incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001)

III - quatorze dias, para a duração do trabalho semanal superior a quinze horas, até vinte horas; (Incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001)

IV - doze dias, para a duração do trabalho semanal superior a dez horas, até quinze horas; (Incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001)

V - dez dias, para a duração do trabalho semanal superior a cinco horas, até dez horas; (Incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001)

VI - oito dias, para a duração do trabalho semanal igual ou inferior a cinco horas. (Incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001)

Parágrafo único. O empregado contratado sob o regime de tempo parcial que tiver mais de sete faltas injustificadas ao longo do período aquisitivo terá o seu período de férias reduzido à metade. (Incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001)

<sup>69</sup> BRASIL. Decreto lei n. 5.452, de 1 de maio de 1943. Planalto. 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 20 de ago. 2015.

<sup>70</sup> É o texto constitucional quem estabelece, do modo taxativo, o limite de tempo de trabalho, diário e semanal. O art. 7º, inciso XIII, da Constituição Federal, dispõe que a jornada não deve exceder a oito horas. As hipóteses de prorrogação estão ali expressamente mencionadas e dependem de negociação coletiva.

trabalho não superior a 8 horas diárias, porém, o presente artigo exclui os empregados de atividade externa e os gerentes que compreendem gratificação de no mínimo 40% do salário.

Embora haja majoritário entendimento de que o artigo 62 é constitucional, alguns doutrinadores entendem que o referido artigo é inconstitucional, inclusive já existem jurisprudências neste sentido.

Apesar do entendimento que o texto celetista é inconstitucional haja vista que afronta a Constituição Federal, mostramos essa exceção à jornada de trabalho, pois ainda, é amplamente aplicada nos dias de hoje.

Além das jornadas de trabalho acima citadas, existem algumas outras jornadas especiais de trabalho, que passaremos a analisar.

#### **D) Jornadas Superiores a 8 horas**

A nova ordem constitucional é, pois, incompatível com as disposições do art. 62 da CLT, que simplesmente nega o direito constitucional às horas extras, àqueles que supostamente trabalham sem controle de horário. Note-se que a nova ordem constitucional reconhece como direito humano fundamental a jornada de oito horas e não comporta exceções. Garante, também, o direito ao pagamento de adicional de horas extras, sem qualquer exceção.

Assim, a partir de 1988, não é mais razoável pensar em atividades nas quais a prestação de serviços pode ser exigida sem qualquer limitação legal. Tal raciocínio equivale à ideia de que a Constituição Federal poderia não ser aplicada a determinados trabalhadores. Ou seja, inverte de modo absoluto a lógica do constitucionalismo que justifica nossa organização social como estado democrático e de direito.

Em um país democrático fundado em uma constituição social como a nossa, o ordenamento jurídico deve se adequar às normas e princípios estabelecidos no pacto social. Por isso, a doutrina constitucional já superou a teoria acerca da existência de normas programáticas na constituição de um país democrático. As normas que orientam a organização jurídica de determinada comunidade, em certo período histórico, são – por sua própria natureza de pacto social – imediata e plenamente aplicáveis. Podem, apenas, ser balizadas por legislações infraconstitucionais específicas. Jamais por elas negadas.

Apesar disso, poucas são as decisões no sentido da incompatibilidade da regra do art. 62 da CLT com a ordem constitucional vigente. As razões para essa letargia são mais profundas do que podemos imaginar e passam pela dificuldade em admitir a nova ordem consolidada a partir do paradigma da solidariedade.

A perversidade do dispositivo ordinário consiste na realidade de que os empregadores deixam propositadamente de efetuar controle direto do horário de trabalho, para o efeito de se eximirem do pagamento da jornada suplementar. Isso, porém, não afasta a circunstância de que tais trabalhadores são muitas vezes submetidos ao cumprimento de metas que certamente não poderiam ser atingidas em até oito horas diárias de trabalho.

(...)

Observar esses dois dispositivos do texto consolidado, sob uma mesma ótica, permite ver com nitidez a miopia da doutrina e da jurisprudência dominante. Enquanto parece fácil dizer que o art. 62 da CLT está plenamente vigente, porque não existe lei que expressamente o derogue, embora seja nítida a sua incompatibilidade com a ordem constitucional de 1988, há uma resistência a admitir a tal incoerência da interpretação sumulada e da reiterada negativa de vigência aos termos do art. 60 da CLT.

SEVERO, Valdete Souto. A Constituição Federal e a lente invertida de quem aplica o Direito do Trabalho. **Amatra**, Porto Alegre, Caderno 08. Disponível em: <<http://www.amatra4.org.br/publicacoes/cadernos/caderno-08>> Acesso em: 15 set. 2015.

<sup>71</sup> Idem.

Apesar de a CF estipular que a jornada de trabalho deve ser de no máximo 8 horas diárias<sup>72</sup>, existem algumas jornadas especiais de trabalho, criadas por lei, que extrapolam o padrão diário.

Essa jornada superior a 8 horas diárias é uma exceção à regra geral sendo usada para um número reduzido de categorias, que em virtude das peculiaridades do setor, se submetem a fixação de jornadas mais amplas, devendo respeitar o limite semanal de 44 horas.

Podemos trazer alguns exemplos de categorias que possuem jornadas superiores às 8 horas diárias, entre elas estão os eletricitários, ferroviários e trabalhadores nos setores de petróleo e petroquímica.

Podemos citar ainda, a jornada de plantão, que é de 12 horas de trabalho seguidas de 36 horas de descanso, sendo fixada por norma coletiva. A matéria já foi sumulada pelo TST onde decretou a validade da escala de 12 por 36, que é muito comum para empresas de vigilância e hospitais<sup>73</sup>.

### **E) Jornadas inferiores a 8 horas**

É uma jornada inferior ao que estipula a CF, dessa forma, podemos dizer que é uma jornada mais favorável que a jornada padrão.

Dentre as profissões que possuem a jornada inferior a 8 horas diárias podemos destacar os jornalistas profissionais e radialistas com jornada de 5 horas diárias, conforme artigo 303 da CLT<sup>74</sup>.

Podemos citar, ainda, com jornada de 6 horas diárias os bancários (artigo 224 da CLT<sup>75</sup>), telegrafistas e telefonistas (artigo 227 da CLT<sup>76</sup>), operadores

<sup>72</sup> BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Planalto. Disponível em:

< [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>. Acesso em 20 de ago. 2015.

<sup>73</sup> Súmula 444 - JORNADA DE TRABALHO. NORMA COLETIVA. LEI. ESCALA DE 12 POR 36. VALIDADE. - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012 - republicada em decorrência do despacho proferido no processo TST-PA-504.280/2012.2 - DEJT divulgado em 26.11.2012 É válida, em caráter excepcional, a jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso, prevista em lei ou ajustada exclusivamente mediante acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho, assegurada a remuneração em dobro dos feriados trabalhados. O empregado não tem direito ao pagamento de adicional referente ao labor prestado na décima primeira e décima segunda horas.

<sup>74</sup> Art. 303 - A duração normal do trabalho dos empregados compreendidos nesta Seção não deverá exceder de 5 (cinco) horas, tanto de dia como à noite.

<sup>75</sup> Art. 224 - A duração normal do trabalho dos empregados em bancos, casas bancárias e Caixa Econômica Federal será de 6 (seis) horas contínuas nos dias úteis, com exceção dos sábados,

cinematográficos (artigo 234 da CLT<sup>77</sup>) e atividades em minas e subsolo (artigo 293 da CLT<sup>78</sup>).

Por fim, algumas profissões possuem jornada de trabalho de 7 horas diárias, como é o caso dos radialistas do setor de cenografia e caracterização (artigo 18-A, inciso III da Lei 6.615/78<sup>79</sup>).

Após a observação de alguns exemplos de jornadas especiais inferiores ao padrão constitucional, passaremos a analisar os turnos ininterruptos de revezamento.

## **F) Turnos ininterruptos de revezamento**

Considera-se turno ininterrupto de revezamento quando a jornada de trabalho do empregado abrange o dia e a noite, sendo que, devido à escala de trabalho, o serviço é realizado pela manhã, tarde e noite, com jornada de 6 horas, salvo negociação coletiva<sup>80</sup>.

Para que tenhamos a configuração do turno ininterrupto de revezamento deve haver dois fatores, a empresa ter o seu serviço ininterrupto e a jornada de trabalho do empregado abranger o dia e a noite.

O turno ininterrupto de revezamento é um regime especial e visa proteger a saúde do empregado, haja vista que sua jornada de trabalho abrange manhã, tarde e noite, impondo uma limitação da duração da jornada para evitar um desgaste maior do empregado.

Podemos destacar, ainda, que mesmo o empregado laborando em apenas 2 turnos, fica caracterizado o turno ininterrupto de revezamento, conforme

---

perfazendo um total de 30 (trinta) horas de trabalho por semana. (Redação dada pela Lei nº 7.430, de 17.12.1985)

<sup>76</sup> Art. 227 - Nas empresas que explorem o serviço de telefonia, telegrafia submarina ou subfluvial, de radiotelegrafia ou de radiotelefonía, fica estabelecida para os respectivos operadores a duração máxima de seis horas contínuas de trabalho por dia ou 36 (trinta e seis) horas semanais.

<sup>77</sup> Art. 234 - A duração normal do trabalho dos operadores cinematográficos e seus ajudantes não excederá de seis horas diárias, assim distribuídas: a) 5 (cinco) horas consecutivas de trabalho em cabina, durante o funcionamento cinematográfico;

<sup>78</sup> Art. 293 - A duração normal do trabalho efetivo para os empregados em minas no subsolo não excederá de 6 (seis) horas diárias ou de 36 (trinta e seis) semanais.

<sup>79</sup> Art 18 - A duração normal do trabalho do Radialista é de: I - 5 (cinco) horas para os setores de autoria e de locução;

<sup>80</sup> Artigo 67 da CLT.

entendimento do TST a partir da OJ 360 da SDI-1<sup>81</sup>. Ainda em relação ao turno ininterrupto de revezamento, importante destacar as súmulas 360<sup>82</sup> e 423<sup>83</sup> do TST, sendo que a primeira define que os intervalos intrajornada ou semanais não descaracterizam o turno de revezamento e a última define que, mesmo fixando jornadas superiores a 6 e limitadas a 8 horas, por negociação coletiva, os empregados não têm direito a receberem essas horas como extras.

Para exemplificarmos, caracteriza o turno ininterrupto de revezamento quando os empregados alternarem seus turnos de serviço, mediante uma escala de revezamento, ora prestando suas atividades das 6 horas às 12 horas, das 12 horas às 18 horas, das 18 horas à 0 hora e da 0 hora às 6 horas.

Dessa forma, no decorrer desse item, expomos o funcionamento da jornada geral de trabalho e das jornadas especiais de trabalho, sendo que a partir de agora iremos tratar sobre a jornada extraordinária, tema do próximo item do trabalho.

## 2.2 JORNADA EXTRAORDINÁRIA

Para que possamos debater no próximo capítulo sobre o banco de horas, necessariamente precisamos discorrer sobre a jornada extraordinária de trabalho, pois apresentam algumas características semelhantes. Pretendemos tratar sobre o conceito de jornada extraordinária, o acordo de prorrogação de jornada, os diversos tipos de jornadas extraordinárias, a sua limitação e os efeitos que geram, tanto para empregadores quanto para empregados.

<sup>81</sup> TURNO ININTERRUPTO DE REVEZAMENTO. DOIS TURNOS. HORÁRIO DIURNO E NOTURNO. CARACTERIZAÇÃO (DJ14.03.2008) Faz jus à jornada especial prevista no art. 7º, XIV, da CF/1988 o trabalhador que exerce suas atividades em sistema de alternância de turnos, ainda que em dois turnos de trabalho, que compreendam, no todo ou em parte, o horário diurno e o noturno, pois submetido à alternância de horário prejudicial à saúde, sendo irrelevante que a atividade da empresa se desenvolva de forma ininterrupta.

<sup>82</sup> TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO. INTERVALOS INTRAJORNADA E SEMANAL (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

A interrupção do trabalho destinada a repouso e alimentação, dentro de cada turno, ou o intervalo para repouso semanal, não descaracteriza o turno de revezamento com jornada de 6 (seis) horas previsto no art. 7º, XIV, da CF/1988.

<sup>83</sup> TURNO ININTERRUPTO DE REVEZAMENTO. FIXAÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO MEDIANTE NEGOCIAÇÃO COLETIVA. VALIDADE. (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 169 da SBDI-1) Res. 139/2006 – DJ 10, 11 e 13.10.2006)

Estabelecida jornada superior a seis horas e limitada a oito horas por meio de regular negociação coletiva, os empregados submetidos a turnos ininterruptos de revezamento não têm direito ao pagamento da 7ª e 8ª horas como extras.

O nosso ponto de partida será dado através do conceito de jornada de extraordinária, pois antes de analisarmos as suas características, necessariamente, devemos entender o que se compreende por jornada extraordinária. Posto isso, trazemos alguns conceitos.

Delgado entende que:

Jornada extraordinária é o lapso temporal de trabalho ou disponibilidade do empregado perante o empregador que ultrapasse a jornada padrão, fixada em regra jurídica ou por cláusula contratual. É a jornada cumprida em extrapolação à jornada padrão aplicável à relação empregatícia concreta<sup>84</sup>.

Na visão de Nascimento:

O conceito de horas extras pode tomar por base mais de um ângulo. Pode ser feito pela *duração*, como é certo, e pela *remuneração*. Horas extras são aquelas que ultrapassam a jornada normal fixada por lei, convenção coletiva, sentença normativa ou contrato individual de trabalho. Pelo critério da remuneração seriam extras apenas as horas pagas com acréscimo salarial, mas não é correto esse posicionamento, uma vez que há horas excedentes da duração normal e que não são pagas com adicional, exemplificando-se com os casos de força maior<sup>85</sup>.

Com a leitura dos conceitos, podemos dizer que a hora extra pode ser definida de duas formas, pela duração ou pela remuneração, ou seja, as horas extras são aquelas que extrapolam a jornada normal de trabalho ou, são apenas, aquelas que são pagas com o acréscimo salarial. Concordamos com os ilustres doutrinadores, no sentido de que a hora extraordinária deve se basear na duração, sendo assim, qualquer hora que extrapole o a duração normal do trabalho deverá ser considerada como extraordinária.

No mesmo sentido existe uma discussão quanto às expressões “hora extraordinária” e “hora suplementar”, que, concordando com Nascimento, não existe distinção entre as expressões, ou seja, possuem o mesmo significado<sup>86</sup>.

Importante observar que, no caso de jornada extraordinária é obrigatório um intervalo para descanso de no mínimo 15 minutos, somente para as trabalhadoras mulheres, antes do início do período extraordinário<sup>87</sup>, ocorre que tal regra, em muitos casos, não é respeitada pelos empregadores.

<sup>84</sup> DELGADO, Maurício Godinho. Op. cit., p. 960.

<sup>85</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação**. Op. cit., p. 303.

<sup>86</sup> Ibidem, p. 304.

<sup>87</sup> Artigo 384 da CLT.

No direito laboral brasileiro, segundo Nascimento<sup>88</sup>, as horas extras se classificam da seguinte maneira: 1) acordo de prorrogação de horas; 2) acordo de compensação de horas; 3) conclusão de serviços inadiáveis ou inexecução possa causar prejuízos ao empregador; 4) recuperação de horas de paralisação; e por fim, 5) casos de força maior.

Caso a prorrogação da jornada de trabalho não atenda nenhuma das situações legais, acima expostas, tal acordo será irregular e, por consequência, gerará os mesmo efeitos dos acordos regulares, ou seja, pagamento compatível, adicional, se for o caso e seus reflexos, conforme item III da súmula 85 do TST.

Como visto acima, a jornada extraordinária pode classificar-se de cinco formas, que passaremos a analisar abaixo cada uma delas.

### **A) Acordo de Prorrogação de Horas**

Em relação ao acordo de prorrogação de horas, é previsto no caput do artigo 59 da CLT, sendo caracterizado pelo ajuste de vontades entre as partes, empregado e empregador, no sentido de autorizar a prorrogação da jornada, além do período normal diário. Esse acordo prevê o acréscimo de horas suplementares, de no máximo 2 horas diárias.

Importante destacar que há um entendimento no qual o limite não seria 2 horas extras diárias, e sim de 25% da jornada de trabalho, ou seja, quem tem jornada de 8 horas diárias tem o limite de 2 horas extras e o trabalhador que labora 6 horas diárias, teria 1 hora e 30 minutos como limite de jornada extraordinária. Sendo assim, há entendimento que o limite de prorrogação da jornada é de 25% e não de 2 horas extras diárias<sup>89</sup>.

Com a leitura do referido artigo, tal acordo de prorrogação pode ser realizado de duas formas, se for um acordo individual é necessário apenas um documento assinado pelo empregado em concordância com o acordo, de outra maneira que, caso seja uma negociação que envolva toda a categoria ou apenas de uma determinada empresa, o acordo deve ser realizado por convenção coletiva de trabalho ou acordo coletivo de trabalho, necessitando, por óbvio, a presença do sindicato de classe.

---

<sup>88</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação**. Op. cit., p. 304.

<sup>89</sup> OLIVEIRA, Cíntia Machado de; DORNÉLES, Leandro, do Amaral Dorneles de. Op. cit., p. 107.

Como vimos acima, esse acordo permite a prorrogação de até 2 horas diárias, sendo que o §1º do artigo 59 estabelece que a remuneração dessas horas deve ser de no mínimo 25% superior à da hora normal de trabalho. Ocorre que o artigo 7º, inciso XVI da CF<sup>90</sup> estabelece que tal adicional deve ser de no mínimo 50% superior à da hora normal de trabalho. Sendo assim para que seja firmado um acordo de prorrogação de horas, deve-se respeitar o mínimo constitucional, ou seja, o acréscimo de no mínimo 50%.

Entretanto, o acordo de prorrogação sofre algumas limitações, senão vejamos. A CLT em seu artigo 413<sup>91</sup> veda a exigência de horas extras do menor de 18 anos de idade, embora o mesmo artigo permita a hora extra, caso haja a devida compensação, ou no caso de força maior. Da mesma forma ocorre com os bancários, que podem ter sua jornada acrescida apenas de forma excepcional, de acordo com o artigo 225 da CLT<sup>92</sup>, dessa forma, é proibido fazer o acordo de prorrogação de horas.

Outro caso que deve haver atenção é em relação às atividades insalubres, a CLT<sup>93</sup> em seu artigo 60, determina que para que possa ser firmado um acordo de prorrogação de horas deve haver autorização da fiscalização administrativa do Ministério do Trabalho e Emprego. Sendo assim, a CLT não veda o acordo de prorrogação de horas em um ambiente insalubre, apenas determina que tenha uma autorização prévia para que se possa firmar tal acordo.

<sup>90</sup> Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal; (Vide Del 5.452, art. 59 § 1º)

<sup>91</sup> Art. 413 - É vedado prorrogar a duração normal diária do trabalho do menor, salvo: (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967) I - até mais 2 (duas) horas, independentemente de acréscimo salarial, mediante convenção ou acôrdo coletivo nos termos do Título VI desta Consolidação, desde que o excesso de horas em um dia seja compensado pela diminuição em outro, de modo a ser observado o limite máximo de 48 (quarenta e oito) horas semanais ou outro inferior legalmente fixada; (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)II - excepcionalmente, por motivo de fôrça maior, até o máximo de 12 (doze) horas, com acréscimo salarial de, pelo menos, 25% (vinte e cinco por cento) sôbre a hora normal e desde que o trabalho do menor seja imprescindível ao funcionamento do estabelecimento. (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)Parágrafo único. Aplica-se à prorrogação do trabalho do menor o disposto no art. 375, no parágrafo único do art. 376, no art. 378 e no art. 384 desta Consolidação. (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

<sup>92</sup> Art. 225 - A duração normal de trabalho dos bancários poderá ser excepcionalmente prorrogada até 8 (oito) horas diárias, não excedendo de 40 (quarenta) horas semanais, observados os preceitos gerais sobre a duração do trabalho. (Redação dada pela Lei nº 6.637, de 8.5.1979)

<sup>93</sup> Art. 60 - Nas atividades insalubres, assim consideradas as constantes dos quadros mencionados no capítulo "Da Segurança e da Medicina do Trabalho", ou que neles venham a ser incluídas por ato do Ministro do Trabalho, Industria e Comercio, 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 de trabalho, quer diretamente, quer por intermédio de autoridades sanitárias federais, estaduais e municipais, com quem entrarão em entendimento para tal fim.

Outro ponto importante é quanto à duração do acordo de prorrogação, que pode ser firmado de duas formas, a prazo determinado ou indeterminado. Caso seja de prazo determinado, o contrato cessará na data final que foi pactuada entre as partes, de outro modo, caso o contrato seja por prazo indeterminado, se estenderá durante sua relação de emprego.

Devemos deixar claro que com a adesão do empregado ao acordo de prorrogação de horas, fica obrigado a cumprir de acordo com a necessidade do empregador. Por exemplo, um dia terá de cumprir 1 hora extra, no outro apenas 45 minutos e em outro dia pode não haver a necessidade de se fazer horas extras. Dessa forma, tudo vai depender de como o empregador necessita da mão-de-obra, de acordo com a necessidade produtiva.

Importante salientar que, caso o empregado começa a laborar de forma extraordinária habitualmente, por exemplo, o trabalhador que labora 2 horas extras todos os dias durante um longo período, o que deveria ser a exceção está se tornando a regra, dessa forma, a hora extra se torna habitual. Por consequência da habitualidade, tais horas extras passam a integrar todas as outras verbas, como 13º salário, aviso prévio, entre outras.

Alguns doutrinadores fazem críticas quanto ao acordo de prorrogação de jornada, como é o caso do ilustre Nascimento:

Não se justificam as horas extras com base no simples acordo de prorrogação assinado pelo empregado, muitas vezes quando ingressa na empresa, com outros papéis que pode assinar na admissão no serviço, sem mesmo ter a exata noção das implicações jurídicas de sua assinatura. O acordo de prorrogação de horas extras é um mal que precisa ser removido com urgência da nossa legislação, se é que pretendemos mesmo o aperfeiçoamento das instituições que disciplinam as relações entre capital e trabalho<sup>94</sup>.

Concordamos inteiramente com tal afirmação, isso porque, já passamos da hora de debater a duração da jornada de trabalho, horas extras, banco de horas, entre outros abusos do capital sobre o trabalho humano.

Outra forma de classificação da jornada extraordinária é através do acordo de compensação de horas, que será discorrido no próximo item deste capítulo, por ser tema central do nosso trabalho. Diante disso, passaremos a tratar sobre as horas extras para conclusão de serviços inadiáveis.

---

<sup>94</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação**, p. 308.

## **B) Conclusão de Serviços Inadiáveis**

A hora extra para conclusão de serviços inadiáveis está previsto no artigo 61, caput e §2º da CLT<sup>95</sup>, sendo caracterizado pela necessidade imperiosa para conclusão de serviços inadiáveis, ou seja, tais serviços devem ser terminados no decorrer da jornada de trabalho, e quando não for possível, no decorrer da jornada extraordinária.

Assim, para que se configure a jornada extraordinária para conclusão de serviços inadiáveis, deve haver a necessidade de que tais serviços não poderão ser terminados no outro dia, sob pena de prejuízo ao empregador. Por tratar-se de situações que não são habituais, não há necessidade de firmar acordo com o empregador.

Porém, deve ser destacado que, caso tenha havido a jornada extraordinária para conclusão de serviços inadiáveis, o empregador deve comunicar em 10 dias à Superintendência Regional do Trabalho, ou no momento da fiscalização, se houver, é o que determina o §1º do artigo 61 da Consolidação<sup>96</sup>.

Quanto ao tempo de prorrogação da jornada, com a leitura do artigo 61 e seus parágrafos, podemos concluir que pode ser acrescida de no máximo 4 horas extras, ou seja, a duração do trabalho não poderá exceder 12 horas. Da mesma forma que no acordo de prorrogação de horas, para essa modalidade de hora extraordinária a CLT prevê o acréscimo de apenas 25% sobre a hora normal trabalhada, porém, o artigo 7º, inciso XVI da CF estabelece que tal adicional deve ser de no mínimo 50% superior à da hora normal de trabalho, devendo ser respeitado o mínimo constitucional.

---

<sup>95</sup> Art. 61 - Ocorrendo necessidade imperiosa, poderá a duração do trabalho exceder do limite legal ou convencional, 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. § 2º - Nos casos de excesso de horário por motivo de força maior, a remuneração da hora excedente não será inferior à da hora normal. Nos demais casos de excesso previstos neste artigo, a remuneração será, pelo menos, 25% (vinte e cinco por cento) superior à da hora normal, e o trabalho não poderá exceder de 12 (doze) horas, desde que a lei não fixe expressamente outro limite.

<sup>96</sup> § 1º - O excesso, nos casos deste artigo, poderá ser exigido independentemente de acordo ou contrato coletivo 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

Importante salientar que tal modalidade de prorrogação de jornada sofre uma limitação pela CLT, em que veda a ampliação da jornada para trabalhadores menores de 18 anos de idade, de acordo com o artigo 413 da CLT<sup>97</sup>.

### **C) Caso de Força Maior**

A hora extra em caso de força maior está prevista no artigo 61, caput e §2º da CLT, sendo que a própria Consolidação<sup>98</sup>, em seu artigo 501, traz o conceito de força maior como: “todo acontecimento inevitável, em relação à vontade do empregador, e para a realização do qual este não concorreu, direta ou indiretamente”.

Quanto à limitação temporal da hora extra, não é fixado pela CLT, temos apenas que, assim como nos outros casos, deve-se remunerar com adicional de no mínimo 50% superior à da hora normal de trabalho, o que é garantido Constitucionalmente, pelo artigo 7º, inciso XVI. Apenas ao menor de 18 anos é estabelecido o limite de horário, devendo ser de no máximo 12 horas diárias, ou seja, em caso de uma jornada padrão de 8 horas diárias, há o limite de 4 horas extras, e no caso de jornadas inferiores, deve ser respeitado o limite de horas extras permitidos, que é de até 12 horas, de acordo com o §2º do artigo 61 e 413, inciso II

Ainda em relação ao menor, é importante destacar que, somente poderá realizar as horas extraordinárias caso o seu trabalho seja imprescindível para o funcionamento da empresa, limitação dada pelo artigo 413, inciso II da CLT<sup>99</sup>.

Da mesma forma que a hora extra para conclusão de serviços inadiáveis, no caso de hora extra por força maior o empregador deve comunicar em 10 dias à Superintendência Regional do Trabalho, ou no momento da fiscalização, se houver, é o que determina o §1º do artigo 61 da Consolidação.

Por fim, passaremos a analisar a prorrogação da jornada em virtude de paralisações.

### **D) Reposição de paralisações**

---

<sup>97</sup> CLT, artigo 413.

<sup>98</sup> CLT, artigo 501.

<sup>99</sup> CLT, artigo 413, inciso II.

Outra modalidade de hora extraordinária é em virtude de paralisação, servindo para a reposição do serviço que não foi prestado. Essa modalidade está prevista no § 3º do artigo 61 da Consolidação e define que a paralisação do trabalho em razão de acidente ou força maior, com a consequente impossibilidade de realização do trabalho, poderá a jornada de trabalho sofrer a prorrogação.

Ainda de acordo com o artigo referido, essas horas extras para reposição de paralisações sofrem algumas restrições. Para que possa ser colocada em prática essa modalidade de hora extra, será necessário, previamente, autorização da Delegacia Regional do Trabalho, além de que o tempo máximo de duração é de 2 horas diárias, podendo ser realizada em no máximo 45 dias por ano. Diferentemente das outras modalidades que vimos, até o momento, a única modalidade de hora extra que faz uma limitação quanto ao máximo de dias é a presente.

Em relação ao adicional de horas extras, causa divergência entre os doutrinadores<sup>100</sup>, porém, mantemos a posição de Delgado<sup>101</sup> que tem entendimento de que, deve-se remunerar a hora extraordinária com adicional de no mínimo 50% superior à da hora normal de trabalho, o que é garantido Constitucionalmente.

Por fim, existe uma limitação, também, em relação aos trabalhadores menores de 18 anos, que, de acordo com o artigo 413, são excluídos de tal modalidade de prorrogação de trabalho.

Como pode ser percebido, não tratamos sobre uma das modalidades de prorrogação de jornada, a compensação de jornada, que será amplamente debatida no próximo item deste capítulo.

### **2.3 COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

No último tópico deste capítulo iremos discorrer sobre a compensação de jornada, tópico que abrangerá o tema principal de nosso trabalho, o banco de horas. Nesse tópico mostraremos o que é o banco de horas, como é o seu funcionamento e os seus limites temporais, para que no último capítulo possamos fazer algumas considerações acerca do sistema compensatório.

---

<sup>100</sup> OLIVEIRA, Cíntia Machado de; DORNELES, Leandro, do Amaral Dorneles de. Op. cit., p. 114.

<sup>101</sup> DELGADO, Maurício Godinho. Op. cit., p. 971.

Antes de tratarmos diretamente sobre o banco de horas, que é uma das modalidades de compensação de jornada, passaremos a analisar outros tipos de compensações existentes.

Importante destacarmos o inciso XIII do artigo 7º da CF:

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<sup>102</sup>.

Percebemos que todos os acordos de compensação devem respeitar o que é imposto Constitucionalmente, ou seja, devem ser realizados mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho. Esclarecido tal ponto, passaremos a tratar sobre os acordos compensatórios existentes.

Começamos pelo acordo de compensação em que o empregado deixa de laborar aos sábados distribuindo sua jornada nos outros dias da semana. Por exemplo, um funcionário que trabalha 8 horas diárias e 44 horas semanais, terá que laborar 48 minutos a mais, de segunda a sexta-feira, para ter a “folga” no sábado. Em nosso ponto de vista, é um acordo de compensação benéfico ao empregado, pois trabalhando 48 minutos a mais durante a semana, terá o direito do descanso aos sábados.

Outro modo de compensação é o chamado de “semana espanhola” e significa que a empregada alterna turnos semanais de 40 e 48 horas. Tal modalidade de compensação é admitida pela OJ 323 da SBDI-I do TST<sup>103</sup>. Importante ressaltar que tal modalidade de compensação também deve ser ajustado por acordo ou convenção coletiva de trabalho.

Até o momento vimos dois modelos de acordo que, de certa forma, são benéficos aos empregados, pois são acordos semanais, que não permitem um período de compensação muito dilatado diferentemente do banco de horas, que permite acordos anuais.

---

<sup>102</sup> BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Planalto. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>. Acesso em 20 de ago. 2015.

<sup>103</sup> 323. ACORDO DE COMPENSAÇÃO DE JORNADA. "SEMANA ESPANHOLA". VALIDADE (DJ 09.12.2003) É válido o sistema de compensação de horário quando a jornada adotada é a denominada "semana espanhola", que alterna a prestação de 48 horas em uma semana e 40 horas em outra, não violando os arts. 59, § 2º, da CLT e 7º, XIII, da CF/88 o seu ajuste mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.

Como já pode ser percebido, o acordo de compensação, a semana espanhola e o banco de horas apesar de terem algumas características semelhantes, são modalidades diferentes de compensação de horas.

Originariamente, o artigo 59 § 2º da CLT<sup>104</sup> previa que o excesso de horas em um dia fosse compensado em outro, de modo que não ultrapassasse o horário normal semanal nem o limite de 10 horas diárias. Porém, tal redação já não está vigorando, tendo sido alterado no ano de 1998, o que será tratado abaixo.

Com a promulgação de uma nova Lei, o artigo 59 § 2º da Consolidação<sup>105</sup> passou a prever que a compensação de horas não poderia extrapolar o limite de 120 dias e desde que cada dia respeitasse o limite máximo de 10 horas de trabalho. Tal redação foi dada pela promulgação da Lei 9.601/1998, pelo então presidente Fernando Henrique Cardoso.

Por fim, a Medida Provisória de número 2.164 veio alterar, novamente, o diploma legal, permitindo a compensação no período máximo de 1 ano e desde que respeitado o número diário de horas extras permitidas.

Portanto, a redação do § 2º e do artigo 59 ficou da seguinte maneira:

Art. 59 - A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de 2 (duas), mediante acordo escrito entre empregador e empregado, ou mediante contrato coletivo de trabalho”.

§ 2º Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força 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 um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias. (Redação dada pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001).<sup>106</sup>

Dessa forma, com a leitura do dispositivo legal podemos concluir que o banco de horas pode ser estipulado mediante acordo ou convenção coletiva de

<sup>104</sup> § 2º Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou contrato coletivo, o excesso de horas em 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 dez horas diárias.

<sup>105</sup> § 2º Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força 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. (Redação dada pela Lei nº 9.601, de 21.1.1998)

<sup>106</sup> BRASIL. Decreto lei n. 5.452, de 1 de maio de 1943. Planalto. 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 14 de jul. 2015.

trabalho. Ainda em relação à compensação de jornada, devemos destacar a súmula 85 do Tribunal Superior do Trabalho:

#### **COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

I. A compensação de jornada de trabalho deve ser ajustada por acordo individual escrito, acordo coletivo ou convenção coletiva.

II. O acordo individual para compensação de horas é válido, salvo se houver norma coletiva em sentido contrário.

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.

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.

**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<sup>107</sup>.**

Ou seja, a modalidade do banco de horas somente poderá ser instituído através de negociação coletiva de trabalho, com a participação do sindicato, não podendo ser instituído por acordo individual. Munidos de tais informações, passamos a verificar outros aspectos relevantes do banco de horas.

Como sabido, deve ser realizado mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho, com a presença do sindicato e a jornada máxima será de 10 horas diárias com jornada máxima semanal de 44 horas.

A compensação das horas poderá ser realizada no período máximo de 1 ano e a empresa deve ter o controle individual sobre o banco, devendo os empregados terem acessos a tais dados.

Caso algumas horas não sejam compensadas durante o período estipulado no banco de horas, máximo 1 ano, o empregador deverá realizar o pagamento com o devido acréscimo em favor do empregado, no mínimo 50%, conforme dispositivo constitucional.

Da mesma forma que nos outros casos, quando se tratar de trabalhos perigosos e insalubres, para a instituição do banco de horas dependerá de autorização expressa de autoridade competente do Ministério do Trabalho. Já em relação aos menores de 18 anos, a Consolidação em seu artigo 413, inciso I, limita

<sup>107</sup> Súmula, 85 do TST.

que a tal compensação seja realizada, somente, de forma semanal e com no máximo 2 horas extras diárias e mediante negociação coletiva. Como se pôde ver, assim como nas outras modalidades de hora extra e de acordos de compensação, o banco de horas também sofre restrições quanto ao trabalho do menor e em condições perigosas e insalubres.

O que se difere do banco de horas em relação ao acordo de compensação semanal e “semana espanhola” é que, nessas modalidades, admite-se a compensação apenas em curtos espaços de tempo, já no banco de horas, como sabemos, admite-se a compensação anual, o que é uma desvantagem para o trabalhador. Mesmo com o banco de horas, a natureza das horas compensadas continua a mesma, vejamos.

Devemos nos questionar qual a natureza das horas compensadas e como resposta, trazemos as palavras de Nascimento, “são horas extraordinárias não remuneradas com adicional”. Portanto, mesmo as horas compensadas não sendo “pagas” com o devido adicional, tem natureza de hora extraordinária, pelo simples fato de que “toda hora excedente da normal é extraordinária”<sup>108</sup>.

Posto isso, durante esse item podemos entender o que é o banco de horas, como é o seu funcionamento e os limites existentes, dessa forma, estamos preparados para encarar o próximo capítulo que iremos fazer uma abordagem crítica acerca o banco de horas.

---

<sup>108</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação**, Op. cit., p. 314.

### 3 A ABUSIVIDADE DO BANCO DE HORAS

#### 3.1 FLEXIBILIZAÇÃO DAS JORNADAS DE TRABALHO

O presente capítulo, último de nosso trabalho, tem como assunto principal o tema de chave deste trabalho, a abusividade do banco de horas. No transcorrer deste capítulo trataremos sobre a flexibilização das jornadas de trabalho, que será assunto ainda neste item, posteriormente abordaremos a precariedade dos regimes compensatórios e por fim discorreremos sobre o objeto central, a abusividade do banco de horas.

No primeiro capítulo abordamos o surgimento e a evolução histórica do direito do trabalho brasileiro e, no presente momento, fazendo uma breve introdução ao tema principal deste item, que é a flexibilização das jornadas de trabalho, faremos uma breve abordagem histórica no que se refere à questão específica da jornada de trabalho, mostrando a sua evolução.

Não há dúvidas que o trabalho está diretamente ligado com o surgimento do ser humano, haja vista que não existe outra maneira do homem sobreviver a não ser trabalhando, ou melhor, vendendo sua força de trabalho. No passado o trabalho era apenas para sobreviver, garantindo apenas o básico para o sustento da família, mas com o passar do tempo, o homem começou a trabalhar para desenvolver o seu capital, apesar de que nem sempre a sua remuneração condiz com seu trabalho<sup>109</sup>.

Ocorre que o período escravista ainda respinga em nossa atual sociedade, estando diretamente ligada a uma camada social de baixa renda, e que sofre com problemas sociais. Na visão de Spinelli há um novo modelo de trabalho escravo criado pela sociedade moderna, discorrendo no seguinte sentido<sup>110</sup>:

Afinal uma pessoa trabalha durante doze horas, muitas vezes não recebe hora extra por isso, portando muitas vezes é mal remunerada, demora no trajeto de sua residência cerca de quatro horas diárias, acaba de certa forma vivendo para o trabalho e não trabalhando para viver. Então precisamos na verdade aplicar de forma prática o que está disposto em nossa Consolidação das Leis do Trabalho e nos arts. 6.º e 7.º da CF/1988<sup>111</sup>.

---

<sup>109</sup> SPINELLI, Rodrigo. O novo modelo de trabalho escravo criado pela sociedade moderna. Revista de direito do trabalho. São Paulo, v.136. out-dez./2009, p. 164, 165.

<sup>110</sup> Idem.

<sup>111</sup> Idem.

Na mesma linha, Carmo aponta que diariamente nas grandes cidades inúmeras pessoas viajam dependuradas em ônibus e trens a caminho do trabalho, e por não conseguir subir na vida, muitos trabalhadores se imaginam “preguiçosos”, acomodados ou incompetentes<sup>112</sup>. Tal fato não ocorre em função da incompetência, preguiça ou acomodação dos trabalhadores, e sim em função da exploração da mão de obra em troca de alguns trocados.

No capítulo anterior tratamos sobre as modalidades de jornadas existentes, padrão, atividade externa e gerentes, superiores a 8 horas diárias, inferiores a 8 horas diárias e os turnos ininterruptos de revezamento, além da jornada extraordinária por acordo de prorrogação, conclusão de serviços inadiáveis, caso de força maior, reposição de paralisações e compensação de jornada.

Neste momento, pretendemos discorrer sobre a flexibilização das jornadas de trabalho, mostrando o seu histórico até o momento atual, debatendo se tais mudanças são interessantes ou não para os trabalhadores.

Atualmente surge como tendência do mercado a flexibilização da jornada de trabalho, que ocorre por lei ou negociação coletiva, se manifestando através da compensação de horas, horário flexível, móvel, a tempo parcial, entre outros<sup>113</sup>.

Tais medidas flexibilizadoras são propostas como uma forma de solução de problemas econômicos e sociais, bem como na tentativa de diminuir o desemprego e expansão do trabalho informal<sup>114</sup>. Essa onda flexibilizadora não é o suficiente para o combate a “crise” econômica e social, haja vista que no sistema capitalista em que vivemos, as crises são sazonais, sendo estas medidas irrelevantes no combate a “crise”.

Em relação à flexibilização das jornadas de trabalho, são atribuídos os seguintes motivos:

Especificamente quanto à jornada de trabalho, o interesse pela flexibilização também é justificado numa necessidade de conferir mais liberdade e agilidade ao empregador na administração de seu empreendimento, a fim de que possa se adaptar às novas exigências de competitividade e redução de custos. Acrescenta-se, por vezes, que uma maior flexibilidade também

<sup>112</sup> CARMO, Paulo Sérgio do. Op. cit., p. 74.

<sup>113</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação**, Op. cit., p. 288.

<sup>114</sup> ALCÂNTARA, José Eduardo. Flexibilização da jornada de trabalho: uma abordagem crítica. Academia Paranaense de Estudos Jurídicos. Disponível em: <[http://www.trt9.jus.br/apej/artigos\\_doutrina\\_jea\\_01.asp](http://www.trt9.jus.br/apej/artigos_doutrina_jea_01.asp)>. Acesso em: 16 set. 2015.

conferiria mais liberdade ao empregado para administrar seu horário de trabalho<sup>115</sup>.

Anteriormente trazemos alguns dados retirados do livro de Uriarte, que em média o custo do trabalho tenderia a situar-se por volta de 10% do custo da produção, portanto, a “onerosidade excessiva” dos direitos trabalhistas afetam muito pouco o custo total da produção. Da mesma forma que, com o aumento das medidas flexibilizadoras não se viu o aumento do número de empregos, pelo contrário, essas medidas fizeram com que o desemprego fosse a níveis mais elevados.

Diante disso, a flexibilização de horários não é um fator de combate ao desemprego, muito pelo contrário, haja vista que a possibilidade de exigir labor excedente da jornada de trabalho torna dispensável novas contratações em períodos de aumento de produção. Da mesma forma que as variações de horário geram uma desorganização da vida social do trabalhador, de modo que os mais beneficiados por tais medidas são os empregadores<sup>116</sup>.

Outra atratividade da flexibilização da jornada para o empregador é em relação à redução de custos, pelo fato de que fica desobrigado de remunerar as horas extraordinárias com o devido adicional. Sem dúvida a questão da redução ou do não aumento dos custos é suma importância para os empregadores, sendo assim, na maioria das vezes adotam uma posição no sentido de implementar as normas flexibilizadoras de jornada em suas empresas. No item final do trabalho vamos abordar a abusividade do banco de horas e trazer uma sugestão acerca da aplicação do banco de horas de forma que não aumente o custo do empregador e seja benéfico ao empregado.

Nas palavras de Alcântara, podemos dizer que a flexibilização da jornada de trabalho é “efetivamente útil apenas como forma de conferir maior liberdade ao empregador na administração de seu empreendimento e como instrumento para a redução dos custos”<sup>117</sup>.

O que era para ser a exceção se tornou a regra geral, as medidas flexibilizadoras são aplicadas independentemente da situação econômica das empresas, castigando os empregados com retirada do pagamento de adicionais e

---

<sup>115</sup> Idem.

<sup>116</sup> Idem.

<sup>117</sup> Idem.

premiando os empregadores que ficam desobrigados há remunerar as horas extraordinárias.

A aplicação excessiva dessas medidas desestrutura a vida social do trabalhador, haja vista que limita o exercício de outras atividades, e é justamente o que está acontecendo no presente momento pelo fato de que essas medidas são aplicadas apenas no interesse do empregador. O mito da rigidez da legislação trabalhista fez com que as normas flexibilizadoras, destinadas a regulamentar o tempo ao trabalho, fossem aceitas sem resistência<sup>118</sup>.

Não discutimos que a flexibilização traz benefícios para as empresas, porém, a relação de trabalho não é unilateral, deve-se olhar para os interesses de ambos os lados dessa relação bilateral, ou seja, devemos analisar as consequências dessa flexibilização para os empregadores.

Na visão de Alcântara, “precisamos avaliar o preço social dessa autorização legal flexibilizadora”<sup>119</sup>. Entramos na velha luta entre capital e trabalho, que foi debatida no primeiro capítulo deste trabalho, porém, importante fazermos algumas considerações.

Geralmente o motivo para a imposição de medidas flexibilizadoras é a crise econômica do sistema em que vivemos, ocorre que a crise acaba atingindo apenas o lado mais frágil dessa relação bilateral, acabando por instituir compensações anuais de jornada, por exemplo. Ocorre que se a crise é de todo um sistema, deveria respingar de uma maneira geral em nossa sociedade, porém, não é isso o que acontece.

Devemos lembrar que o empregado não pode participar do risco do negócio, apesar de que com tais medidas flexibilizadoras, a nosso ver, é um repasse do risco do negócio aos empregados, haja vista que não há flexibilização dos lucros, apenas de direitos e garantias trabalhistas.

Da mesma forma que, em momentos de crise há flexibilização de direitos laborais, em momentos em que a economia está em alta, não significa um aumento de direitos e por consequência aumento de salário. Nos parece que a “conta” é dividida com os trabalhadores apenas em momentos de crise, não se modificando a margem de lucro dos empregadores e, em momentos de superávit econômico, não significa um aumento de direitos trabalhistas, ou seja, aumento de salário,

---

<sup>118</sup> Idem.

<sup>119</sup> Idem.

diminuição de jornada de trabalho, não aplicação da compensação anual, entre outros.

Dessa forma, não podemos defender uma maior autonomia privada, sob argumento que melhoraria as condições de trabalhos, devemos defender a sustentação dos princípios que são à base do nosso ordenamento jurídico, de maneira que a ordem econômica esteja fundada na valorização do trabalho humano, o que já é estabelecido pela nossa Constituição federal em seu artigo 170<sup>120</sup>.

Por fim, não podemos aceitar que os argumentos da necessidade de competitividade, modernidade e globalização, sirvam para que se precarizem as condições de trabalho, e nesse caso especificamente as jornadas de trabalho, sem a demonstração efetiva da necessidade como modo de solucionar problemas sociais<sup>121</sup>.

### **3.2 PRECARIEDADE DOS REGIMES COMPENSATÓRIOS**

Neste tópico trataremos sobre a precariedade dos regimes compensatórios, tratando com mais ênfase do banco de horas, porém, não restringindo apenas a essa modalidade de compensação de horários.

Faremos a análise de três modalidades de compensação de horas, fazendo uma comparação entre essas modalidades e concluindo pela precariedade ou não de tais regimes compensatórios.

Como visto no capítulo anterior, a Constituição Federal em seu artigo 7º, inciso XIII, dispõe que a duração normal do trabalho não pode ser superior a 8 horas diárias e quarenta e quatro horas semanais, porém, faculta as partes a compensação de horários e a redução da jornada, através de acordo ou convenção coletiva de trabalho.

Foi através da Medida Provisória número 2.164-41 de 2001 que alterou o §2º do artigo 59 da CLT, estabelecendo que o acréscimo do salário pode ser dispensado se o excesso de horas for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, não excedendo o período máximo de 1 ano, à soma das jornadas semanais previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de 10 horas diárias.

---

<sup>120</sup> Idem.

<sup>121</sup> Idem.

Basicamente podemos citar as três modalidades de compensação de horas, começando pelo acordo de compensação semanal, em que as horas de um dia é compensado em outro dia da mesma semana, outra modalidade é a compensação de horas entre semanas distintas, chamado também de semana espanhola que consiste na compensação na qual em uma semana o empregado labora 48 horas e na subsequente 40 horas, perfazendo a média de 44 horas semanais, por fim, citamos a compensação de horas anual, chamado também de banco de horas que consiste na compensação de horas pelo período máximo de 1 ano e desde que respeitado o número diário de horas extras permitidas. Passaremos a analisar as modalidades de compensação para que possamos justificar o título do presente item do trabalho.

Começamos pelo acordo de compensação semanal e o acordo de compensação de horas em semanas distintas, que conforme informado acima, as horas são compensadas na mesma semana ou necessariamente na semana posterior.

A nossa posição, como adianta no segundo capítulo, é de que essas duas formas de compensação de jornada não são prejudiciais aos trabalhadores, de certa forma, podemos dizer que são até benéficas, diferentemente da nossa posição acerca da outra modalidade de compensação, o banco de horas. Ocorre que nessas duas modalidades compensatórias, o empregado não pode acumular dezenas ou centenas de horas extras, visto que, necessariamente, a compensação deve ser realizada na mesma semana ou na semana seguinte.

Portanto, existe uma diferença significativa entre essas duas modalidades compensatórias e o banco de horas, haja vista que, neste último, é permitido o acúmulo excessivo de horas extraordinárias, compensação pode ser por até um ano, diferentemente do que acontecem nas outras duas modalidades que a compensação é semanal e semana pós semana.

Fazendo a análise individual, no acordo de compensação semanal o empregado labora 48 minutos além de sua jornada normal de trabalho, de segunda a sexta-feira, em troca disso, não precisa laborar no sábado. Por dividir a jornada de 4 horas do sábado em 5 jornadas de 48 minutos de segunda a sexta-feira, o empregado é beneficiado por não precisar trabalhar no sábado, haja vista que já cumpriu com a sua jornada de trabalho semanal.

Outro fator importante, é que o empregado tem o dia inteiro de sábado para conviver com sua família e sociedade em geral, além de que não há necessidade de se deslocar até o local de trabalho, com isso, diminuindo o seu custo com transporte e o tempo dispendido até o seu trabalho, haja vista que no labor extra de 48 minutos diários, o empregado já se encontra na empresa, não havendo a necessidade de deslocamento para a realização dos serviços.

Diante disso, reafirmamos a nossa posição de que o acordo de compensação semanal, em comparação ao banco de horas, é benéfico aos empregados, por todos os motivos acima expostos.

Em relação à semana espanhola, que consiste na alternância de turnos semanais de 40 e 48 horas, entendemos que, em comparação ao banco de horas, é um tipo de compensação mais benéfico ao empregado, por se tratar de compensações de horários em pequenos ciclos, ou seja, em semanas.

Importante mencionar que nossa posição é contrária aos regimes compensatórios, porém, em relação ao banco de horas, os outros dois regimes compensatórios, são, de certa forma, benéficos aos trabalhadores, ocorre que, em um direito do trabalho ideal, não deveria existir a compensação de horas, mas sim, o pagamento de tais horas com o acréscimo garantido constitucionalmente.

Para tentarmos diminuir esse desequilíbrio de compensação de horas, no último item deste capítulo, apresentaremos uma “solução” para que a compensação de horas não seja aplicada de forma abusiva, o que ocorre atualmente.

Por último, passamos a analisar do banco de horas apontando os fundamentos para que possamos concluir pela sua precariedade.

Conforme explicitado acima, o banco de horas pode ser estipulado pelo período máximo de um ano, sendo que tal período, geralmente, é o estipulado nas negociações coletivas, haja vista o evidente favorecimento as empresas, se esquivando do pagamento das horas extras durante esse período.

Evidente que, caso as horas extras acumuladas no banco de horas não sejam compensadas durante o período de vigência do banco de horas, a empresa fica obrigada a pagar tais horas com o devido acréscimo legal. Ocorre que, não raras vezes, a empresa “obriga” o empregado a compensar todas as horas acumuladas, ficando o banco de horas zerado e não havendo a necessidade do pagamento das horas não compensadas.

Além de sua natureza precária, por restringir o pagamento do adicional de hora extra durante a vigência do regime compensatório, os empregadores usando de suas prerrogativas administrativas, fazem com que ao final do regime compensatório, não haja saldo positivo de horas, assim, não havendo necessidade de pagar o adicional de horas extras, pois o banco de horas está zerado.

Dessa forma, com adoção do regime de banco de horas, a empresa fica desobrigada ao pagamento do adicional de hora extras, haja vista que durante a vigência do banco, as horas são compensadas e, ao final, fazem com que os empregados compensem todas as horas, ficando zerado o banco de horas, e novamente, desobrigados de pagar qualquer adicional relativo as horas prestadas extraordinariamente.

Em função das circunstâncias expostas acima, o banco de horas é um sistema compensatório que precariza as condições de trabalho, haja vista que flexibiliza o pagamento das horas extraordinárias, que ocorre apenas quando, ao final do banco, há horas a serem compensadas. Ocorre que, nem mesmo ao final do banco de horas a empresa necessita fazer o pagamento de tais horas, pois “obriga” que o empregado compense todas as horas e o seu banco fique zerado, não havendo a necessidade de pagar o adicional.

Na medida em que o banco de horas é “renovado” anualmente, a hora extra, com o passar do tempo, se torna hora normal de trabalho, haja vista que com a aplicação do banco, não há necessidade de remunerar essas horas extraordinárias.

Sendo assim, ratificamos o nosso entendimento da precariedade dos regimes compensatórios, de modo que, a compensação semanal e a semana espanhola, de certa forma, em comparação ao banco de hora, são benéficas aos empregados, de modo que, o banco de horas não traz nenhum benefício ao empregado, somente ao empregado, flexibilizando o pagamento das horas extraordinárias e retirando direitos trabalhistas.

Dessa forma, no último item deste capítulo, apresentaremos uma “solução momentânea” para que essa precariedade seja reduzida, de forma que, mesmo com a aplicação do banco de horas, a hora extraordinária seja mais vantajosa ao trabalhador em comparação com a hora normal de trabalho, sem que o empregador tenha que fazer o pagamento de forma pecuniária dessas horas, o que, de certa forma, não o traria prejuízos significativos e seria uma solução interessante para trabalhadores.

### 3.3 A ABUSIVIDADE DO BANCO DE HORAS

Por fim, iniciamos o último item do presente trabalho, sendo de suma importância para a concretização das ideias e conseqüentemente do trabalho. No decorrer do trabalho discorreremos, especialmente, sobre as jornadas de trabalho e os regimes compensatórios, que foi dado enfoque neste último capítulo. Em um breve relato, analisamos a história do direito do trabalho e o seu surgimento em nosso país, os princípios norteadores do direito do trabalho brasileiro, analisamos, ainda, as jornadas de trabalho, jornadas gerais, especiais e as modalidades de compensação de jornada.

Neste último capítulo, reservamos para tratar exclusivamente do banco de horas e os demais regimes compensatórios, sendo que até o momento, analisamos a flexibilização das jornadas de trabalho, a precariedade dos regimes compensatórios e, no presente item, apresentaremos os fundamentos para concluirmos sobre a abusividade do banco de horas e apresentaremos uma solução para tentar, diminuir ou cessar, essa abusividade.

No item anterior deste capítulo, concluimos pela precariedade dos regimes compensatórios, com a exposição de todos os fundamentos para que chegássemos a essa conclusão. Sendo assim, neste capítulo passaremos a tratar sobre a abusividade do banco de horas, apresentando os seus fundamentos e uma possível solução para combater essa abusividade, de forma que, para isso, o empregador não necessite desembolsar o pagamento das horas extraordinárias, de modo que, a alternativa apontada, seja menos onerosa ao empregador e seja um pouco mais digna para o empregado, em comparação com a atual situação.

Independentemente da função em que cada um exerce, se é empregado, empregador ou autônomo, o lazer é um bem essencial para o ser humano, com objetivo de recuperar a energia física e mental, atingindo um equilíbrio de sua saúde física, mental e social. O lazer permite ao empregado à convivência familiar, exercício de atividades físicas, culturais, turísticas, além disso, o tempo livre permite o descanso do empregado<sup>122</sup>.

---

<sup>122</sup> ALVARENGA, Rúbia Zanotelle de Alvarenga; FERREIRA, Horácio Aguilar da S. A. Proteção à limitação do tempo de trabalho dos altos empregados. **Revista LTr**. São Paulo, v.79, p. 576-583. mai./2015, p. 583.

Como o homem não é uma máquina, não pode trabalhar como tal, e por esse simples fato é que a Constituição e as leis trabalhistas impõem uma limitação ao tempo de trabalho. Essa limitação ao tempo de trabalho proporciona ao empregado melhores condições de vida, saúde, maiores interações sociais, a ponto de que essas melhorias da condição de vida do empregado, acabam gerando um efeito em seu trabalho, ficando mais satisfeito e disposto a produzir ainda mais<sup>123</sup>.

A jornada normal de trabalho é o limite de trabalho, tensão, estresse, cansaço que o trabalhador aguenta durante o dia, a partir da hora extra, torna-se um trabalho penoso, além da privação, haja vista que diminui sua convivência familiar, lazer, descanso.

Com a aderência ao banco de horas, o empregado trabalha de forma extraordinária, não recebe nenhum adicional por isso, e essa hora vai para o banco de horas sem nenhum acréscimo, portanto, como já exposto acima, o banco de horas além de ser um regime compensatório que é precário ao trabalhador, também é abusivo, pois diminui direitos dos trabalhadores e deixa de remunerar a hora extraordinária.

Remunera-se com adicional a penosidade do trabalho extraordinário, que, a partir do começo da jornada extra, o trabalho torna-se extremamente penoso, pois o trabalhador já está esgotado fisicamente e, com o banco de horas, essas horas extraordinárias integram tal banco sem nenhum adicional.

O banco de horas não faz com que a hora extra deixe de ser penosa, pelo contrário, essa circunstância não é imposta pelo banco, é da própria natureza da hora extra, haja vista que sempre será prestada após o a jornada normal de trabalho, sendo que o trabalhador já está esgotado mentalmente e fisicamente. Trazemos uma citação de Marx para referendar nosso argumento:

Por outra parte, a extensão da jornada de trabalho também tem seus limites máximos, se bem que sejam muito elásticos. Seu limite máximo é dado pela força física do trabalhador. Se o esgotamento diário de suas forças vitais excede um certo grau, ele não poderá fornecê-las outra vez, todos os dias. Mas, como dizia, esse limite é muito elástico. Uma sucessão rápida de gerações raquíticas e de vida curta manterá abastecido o mercado de trabalho tão bem como uma série de gerações robustas e de vida longa<sup>124</sup>.

---

<sup>123</sup> ALVARENGA, Rúbia Zanotelle de Alvarenga; FERREIRA, Horácio Aguilar da S. A. Op. cit., p. 583.

<sup>124</sup> MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. Op. cit., p. 374.

Por tais motivos surge a nossa dura crítica ao regime do banco de horas, que suprime direitos, vulgariza a hora extraordinária, colocando-a no mesmo nível da hora normal de trabalho, coisa que em hipótese alguma deve ser aceita pelo direito do trabalho brasileiro, apesar da vigência de todos os regimes compensatórios.

Além disso, há doutrinadores que defendem não só a abusividade do banco de horas, como nós defendemos, mas sim a inconstitucionalidade de tal regime compensatório, haja vista que uma negociação coletiva não pode suprimir direitos, nesse caso o acréscimo de 50% da hora extraordinária, que são garantidos constitucionalmente<sup>125</sup>.

Não se pode negar que o banco de horas é um retrocesso social que advém da onda neoliberal que atingiu o Brasil e o mundo, que se manifestou através da Medida Provisória nº 2.164 alterando o §2º do artigo 59 da CLT, permitindo, na prática, uma jornada ilimitada de trabalho<sup>126</sup>.

Para ratificar o exposto, citamos Moura:

Hoje, portanto, não é mais na dignidade do homem que trabalha que se pensa, em primeiro lugar, mas no mercado, no mercado para o qual devem afluir mercadorias em maior quantidade, com melhor qualidade e de custo mais baixo, para assim se preservar o poder concorrencial da empresa e possibilitar a esta proporcionar empregos. O que importa, primordialmente, é a sadiez e robustez da empresa, e não do trabalhador. O que interessa é a produtividade e a geração de riqueza<sup>127</sup>.

Dessa forma, não podemos concluir de forma diferente, de que, o banco de horas é extremamente abusivo para o trabalhador, retirando direitos e tornando a hora extraordinária similar a hora normal de trabalho. Sendo assim, por não concordar com a atual situação, passamos a sugerir o que segue.

Sem dúvida, o surgimento do banco de horas está atrelado à flexibilização de direitos trabalhistas, tudo isso em decorrência do direito do trabalho ter que se adequar as crises cíclicas do nosso sistema econômico, argumento esse, defendido pelos liberais. Ocorre que tais crises atingem, de forma muito mais aguda, os trabalhadores, haja vista que as soluções apontadas são as de flexibilização de

<sup>125</sup> BORGES, Altamiro; LOGUÉRCIO, Antônia Mara Vieira. **Questões polêmicas sobre a jornada de trabalho**. Porto Alegre: HS Editora, 2009, p. 156.

<sup>126</sup> *Ibidem*, p. 154.

<sup>127</sup> MOURA, José Fernando Ehlers de. **Condições da democracia**. 2006. 231 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2006, p. 154.

direitos, diferentemente do que ocorre com os lucros, que se mantém em um mesmo patamar.

O principal argumento dos empregadores para a flexibilização dos direitos é que com a flexibilização se mantém empregos, ou seja, a flexibilização de direitos, e nesse caso especificamente o banco de horas, diminui custos da empresa, pois fica desobrigada de pagar as horas extras prestadas pelos seus “colaboradores”, que são compensadas através do banco de horas, sem nenhum acréscimo.

Dessa forma, não podemos concordar com a aplicação do banco de horas, e para que essa modalidade de compensação de horas fosse, de certa forma, mais justa e sem a retirada direitos dos trabalhadores passamos a expor a solução do nosso trabalho.

A nossa Carta Magna prevê em seu inciso XIV do artigo 7º, que a hora extraordinária deve ser remunerada de forma superior, em no mínimo 50% ao da hora normal de trabalho, de forma que o banco de horas, estipulado através de acordo ou convenção coletiva de trabalho, quebra uma ordem constitucional e deixa de remunerar as horas extraordinárias com tal adicional.

Sendo assim, entendemos que para que o banco de horas deixe de ser abusivo, respeitando o direito constitucional imposto, a cada hora extra trabalhada o empregado tenha o direito de compensar por uma hora e meia de folga, respeitando assim, o que é imposto constitucionalmente. Trazemos uma interpretação similar à apresentada:

A autora traz a discussão que tem sido travada, com propriedade entre os juslaboralistas: compensados os horários, na forma como vem sendo interpretado o dispositivo do art. 7º, inciso XIII da Constituição, é negado ao trabalhador o direito, também fundamental, de pagamento das horas extraordinárias com um adicional de, no mínimo, 50%. Já se disse, desde a apresentação deste livro, que este adicional chega a ser ridículo se comparado a outros praticados em legislações de outros países. Mas que, ao menos, as horas a mais fossem compensadas *pari passu* com as folgas concedidas. Considerando o valor mínimo atual, cada hora laborada além das oito diárias, só poderia dispensar o pagamento do adicional de 50% se fosse compensada por *uma hora e meia de folga*<sup>128</sup>.

Como os próprios empregadores manifestam que a questão econômica é de grande importância para a empresa, tendo a necessidade de manter a saúde financeira da empresa, com a solução apresentada, não haverá necessidade da

<sup>128</sup> BORGES, Altamiro; LOGUÉRCIO, Antônia Mara Vieira. Op. cit., p. 156.

empresa desembolsar nenhum centavo para pagar as horas extraordinárias, de forma que estará garantindo aos trabalhadores o cumprimento de um direito, o adicional de hora extra, acrescido diretamente nas horas a serem compensadas através do banco de horas.

Além disso, com a hora do banco de horas tendo esse adicional de 50%, ou seja, uma hora extra trabalhada se transforma em, no mínimo, uma hora e meia a ser compensada através do banco de horas, temos a distinção da hora extra da hora normal de trabalho, o que nada mais é do que um direito fundamental.

No mesmo sentido, discorre Alcântara:

A legislação ordinária poderia, ainda, determinar que, na compensação entre horas trabalhadas e horas de folga, fosse obedecida a regra que prevê maior valor (acréscimo de, no mínimo, 50%) ao trabalho prestado além do limite de oito horas diárias (artigo 7º, inciso XVI, da CF/88). Dessa forma, em um regime de banco de horas anual, cada hora trabalhada com excedimento da jornada máxima legalmente estabelecida deveria ser compensada por, no mínimo, 1,5 hora de folga (ou outra proporção mais benéfica prevista em instrumento normativo<sup>129</sup>).

Com isso, o banco de horas se tornaria mais atrativo e justo aos empregados, que hoje, não possuem vantagem alguma com tal regime compensatório, acabando por perder direitos em prol da classe econômica. Concordamos com a visão de Alcântara, entendendo que o banco de horas é extremamente vantajoso ao empregador, diminuindo custos e conferindo maior liberdade de administração, é claro que segundo os interesses do empreendimento<sup>130</sup>.

Em conclusão, parece-nos que essa solução para conter a abusividade do banco de horas, torna-o mais justo e atende aos interesses de ambas as partes, pois não retira direitos dos trabalhadores, respeita os princípios trabalhistas e não onera o empregador, onerosidade essa, que é sempre questão de muita importância para o empregador e, na maioria das vezes, é o fundamento para ocorrer a flexibilização de direitos dos trabalhadores.

Finalizando, a tendência europeia, substitui a flexibilização da jornada pela redução da carga normal semanal de trabalho, possibilitando a real diminuição do trabalho<sup>131</sup>. Porém, ainda não vivemos essa realidade, tendo que conviver com as

---

<sup>129</sup> ALCÂNTARA, José Eduardo. Op. cit.

<sup>130</sup> Idem.

<sup>131</sup> Idem.

diversas flexibilizações de direitos trabalhistas em prol da onda liberal que nos atinge.

Por último, concluímos o presente trabalho parafraseando Alcântara, defendendo que a flexibilização da jornada “deve evoluir para um disciplinamento mais rígido, com a delimitação de um espaço para a atuação do exercício da autonomia privada, fixando-se algumas regras imperativas não negociáveis<sup>132</sup>”.

---

<sup>132</sup> Idem.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho teve como objetivo principal demonstrar como é a jornada de trabalho dos empregados, de modo que, com a introdução do sistema de banco de horas, essa jornada acaba exigindo forças sobre-humanas do empregado, sem que tenha direito de receber nada em contrapartida.

Para chegarmos a uma conclusão de que o banco de horas é, realmente abusivo, flexibilizando direitos, vulgarizando a hora extraordinária e transformando-a em hora normal de trabalho, tivemos que percorrer alguns tópicos.

No primeiro capítulo fizemos um apanhado geral sobre o direito do trabalho brasileiro, demonstrando a sua evolução histórica até o real surgimento do direito do trabalho. Ainda em relação ao surgimento do direito laboral brasileiro, apontamos os seus princípios norteadores, que foram a base de tal surgimento, encerrando o primeiro capítulo abordamos de maneira geral, com enfoque para os limites temporais, a flexibilização das condições de trabalho, tema de fundamental importância, haja vista que, em momentos como o que estamos vivendo, há flexibilizações de direitos em demasia, sempre com o argumento da crise econômica.

Em continuação, tratamos no segundo capítulo sobre as jornadas de trabalho, apresentando a jornada geral de trabalho, jornadas especiais, debatendo os seus limites e especificações. Ainda, discorremos sobre a jornada extraordinária, apontando o seu limite diário e suas exceções e, fechando o segundo capítulo, as formas de compensação de jornadas, dando ênfase ao banco de horas, tema central do nosso trabalho.

Por último, e mais importante, focamos no tema dos regimes compensatórios, abordando as longas jornadas de trabalho dos empregados, sendo que em alguns casos as pessoas acabam vivendo para trabalhar do que trabalhar para viver. Confrontamos o argumento dos liberais que, em momentos de crise se faz necessário a flexibilização de direitos trabalhistas em prol da manutenção dos empregos. A crise não pode ser paga apenas pela classe trabalhadora, deve haver não apenas flexibilização de direitos, mais sim, flexibilização de lucros.

No segundo tópico discutimos a questão da precariedade dos regimes compensatórios, fazendo uma comparação entre a compensação semanal, semana espanhola e o regime do banco de horas. Não resta dúvida que o regime do banco

de horas é precário ao trabalhador, pois alonga sua jornada de trabalho para além da normal, e o trabalhador não recebe o adicional de hora extra, de forma que essa hora extra esta em pé de igualdade com a hora normal de trabalho, o que sabemos que não condiz com a realidade. É claro que, comparando os três regimes compensatórios citados, percebemos que a compensação semanal e a semana espanhola são, de certa forma, melhores aos trabalhadores do que o banco de horas, haja vista que as compensações são realizadas em curto lapso temporal, diferentemente do banco de horas, que a compensação pode ser de até 1 ano.

Por óbvio, nossa posição é contrária aos regimes compensatórios, porém, fazendo essa comparação entre os três regimes compensatórios, devemos apontar que alguns regimes são menos precários que outros. Para que possamos garantir os direitos trabalhistas, mesmo no regime de banco de horas, no último item apontamos a solução para que o banco de horas se torne justo, para ambas as partes da relação de emprego.

Por fim, abordamos a questão da abusividade do banco de horas, demonstrando que o tal regime compensatório, além de suprimir direitos fundamentais dos empregados, deixa em igualdade a hora normal de trabalho e a hora extraordinária, pensamento este que não podemos concordar. A jornada normal de trabalho é o limite máximo de tensão, estresse, é o limite físico do trabalhador, e por consequência, a hora extra se torna extremamente penosa.

O banco de horas não faz com que a hora extra deixe de ser penosa, até porque, isso é da natureza da hora extraordinária, não podendo ser vulgarizada a ponto de se tornar hora normal de trabalho, situação que acontece quando aplicado o banco de horas. O retrocesso social é evidente, haja vista que tal regime compensatório suprime direitos fundamentais dos trabalhadores, levando a conclusão de que, o banco de horas é extremamente abusivo e apresentamos a seguinte solução.

Tentando encontrar uma solução que seja justa para empregados e empregadores, apresentamos uma proposta em que o empregador não teria que desembolsar nenhum centavo, tornando o banco de horas mais justo e mais atrativo aos empregados, além de que, não estaria suprimindo direitos dos trabalhadores. Dessa maneira, o ideal seria que a hora a ser compensada, tivesse o adicional de 50% no mínimo, ou seja, uma hora extra trabalhada se transforma em, no mínimo, uma hora e meia a ser compensada através do banco de horas. Com isso, temos a

distinção da hora extra da hora normal de trabalho, o que nada mais é do que um direito fundamental, além de resolver a questão da abusividade do banco de horas, tornando um regime compensatório mais justo para ambas as partes da relação de emprego, sem que tenha que se onerar os empregadores.

Portando, da maneira que hora se encontra o banco de horas, não podemos concluir diferente, é inegável a abusividade de tal sistema, devendo ser corrigido de forma mais rápido possível, tornando essa compensação de horas mais justa e atendendo aos direitos fundamentais dos trabalhadores.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALCÂNTARA, José Eduardo. Flexibilização da jornada de trabalho: uma abordagem crítica. **Academia Paranaense de Estudos Jurídicos**. Disponível em: <[http://www.trt9.jus.br/apej/artigos\\_doutrina\\_jea\\_01.asp](http://www.trt9.jus.br/apej/artigos_doutrina_jea_01.asp)>. Acesso em: 16 set. 2015.

ALMEIDA, André Luiz Paes de. **Direito do Trabalho**. 12ª ed. São Paulo: Rideel, 2013.

ALVARENGA, Rúbia Zanotelle de Alvarenga; FERREIRA, Horácio Aguiar da S. A. Proteção à limitação do tempo de trabalho dos altos empregados. **Revista LTr**. São Paulo, v.79, p. 576-583. mai./2015.

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho**. 2ª ed. Campinas: Editora da Universidade Estadual de Campinas, 1995.

BORGES, Altamiro; LOGUÉRCIO, Antônia Mara Vieira. **Questões polêmicas sobre a jornada de trabalho**. Porto Alegre: HS Editora, 2009.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. **Planalto**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>. Acesso em 20 de ago. 2015.

BRASIL. Decreto lei n. 5.452, de 1 de maio de 1943. **Planalto**. 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 14 de jul. 2015.

BRASIL. Lei n. 9.601, de 21 de janeiro de 1998. **Planalto**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L9601.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9601.htm)>. Acesso em 12 de jul. 2015.

CARMO, Paulo Sérgio do. **A ideologia do trabalho**. 2ª ed. São Paulo: Moderna, 1992.

COLUSSI, Luiz Antonio. A flexibilização do direito e no processo do trabalho. In: FREITAS, José Mello de (Org). **Reflexões sobre direito do trabalho e flexibilização**. Passo Fundo: Editora universitária, 2003. p. 86 – 104.

COSTA, Gustavo Borges da. Apontamentos práticos sobre a aplicabilidade do princípio da proteção. **Revista de direito do trabalho**. São Paulo, v.143, p. 37-54. jul-set./2011.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 13ª ed. São Paulo: LTr, 2014.

FREITAS JUNIOR, Antonio Rodrigues de. História universal e direito do trabalho. **Revista de direito do trabalho**. São Paulo, v. 144, p. 11-38. Out-dez/2011.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Flexibilização das condições de trabalho**. 5ª ed. São Paulo: Atlas, 2015.

MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. **Obras escolhidas**. Volume 1. São Paulo: Alfa-Omega.

MOURA, José Fernando Ehlers de. **Condições da democracia**. 2006. 231 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2006.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 26ª ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação do direito do trabalho**. 39ª ed. São Paulo: LTr, 2014.

OLIVEIRA, Cínthia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. **Direito do trabalho**. 2ª ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2013.

RAMOS, Alexandre Luiz. Acumulação flexível & Direito do Trabalho. **Revista de ciências humanas**. Florianópolis, v.15, n. 22, 1997.

SEVERO, Valdete Souto. A Constituição Federal e a lente invertida de quem aplica o Direito do Trabalho. **Amatra**, Porto Alegre, Caderno 08. Disponível em: <<http://www.amatra4.org.br/publicacoes/cadernos/caderno-08>> Acesso em: 15 set. 2015.

SPINELLI, Rodrigo. O novo modelo de trabalho escravo criado pela sociedade moderna. **Revista de direito do trabalho**. São Paulo, v.136, p. 164-176. out-dez./2009.

STÜRMER, Gilberto. **A Liberdade Sindical na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 e sua relação com a Convenção de 87 da Organização Internacional do Trabalho** – Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2007.

URIARTE, Oscar Ermida. **A Flexibilidade**. São Paulo: LTr, 2002. 64p.

VIGNOLI, Vanessa de Almeida. **Flexibilização da jornada de trabalho: importância e limitações**. 2010. 100 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2010.