

O BANCO DE HORAS NO DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO E SEUS REFLEXOS

CARMO, Mauricio Patrício¹; NORONHA, Pedro Henrique Baiotto²; ZAMBRA, Maria Carlize³

Palavras-Chave: Flexibilização. Direito do Trabalho. Banco de Horas.

Introdução

Com as mudanças trazidas pela globalização no mundo do trabalho, atualmente no mundo dinâmico e bastante exigente, torna-se imprescindível que a população acompanhe às mudanças que ocorrem, mormente no que tange ao Direito Laboral. É necessário que as legislações acompanhem às mudanças de modo a se pensar no desenvolvimento socioeconômico, desde que se respeitem os direitos conquistados pelos trabalhadores e que a dignidade da pessoa humana possa prevalecer. Tendo em vista a necessidade de flexibilizar normas do Direito do Trabalho, o Estado criou a Lei 9.601/98 com o fito de reduzir os desempregos que poderiam acontecer devido à crise econômica pela qual o Brasil passava na época.

O objetivo central da presente análise está na forma pela qual o banco de horas é utilizado, pois, quando aplicado com a inobservância da legislação, descaracteriza-se o acordo de compensação da jornada de trabalho. Neste contexto verificar-se-á se as empresas cumprem o acordo previsto em Lei. De outro aspecto, analisa-se, com base em jurisprudências e pesquisas doutrinárias, sobre a validade do banco de horas. O tema é simplório, haja vista ter aplicabilidade abrangente diária nas empresas e merece análises jurídicas sobre o aspecto de sua validade. A jornada de trabalho sendo flexibilizada tem-se a concretização de menores custos às empresas, a garantia sociais aos trabalhadores e uma economia equilibrada no Brasil, fortalecendo a dignidade da pessoa humana com base no trabalho, na equidade e no respeito à Lei.

Metodologia

O método a ser adotado será o indutivo, analisando-se pesquisas de cunho bibliográfico e jurisprudencial, partindo-se do uso de livros, leis, súmulas, jurisprudências, com a finalidade de se descobrir a efetividade do uso do banco de horas. O tema o qual se expõe, reputa-se de grande importância no cenário brasileiro, pois proporcionará a materialidade da caracterização e a descaracterização da compensação de horas.

¹ Acadêmico do Curso de Direito da Universidade de Cruz Alta – UNICRUZ. E-mail: mauriciofutsal01@yahoo.com.br

² Acadêmico do Curso de Direito da Universidade de Cruz Alta – UNICRUZ. E-mail: penriquers@hotmail.com

³ Professora Mestre do Curso de Direito da Universidade de Cruz Alta – UNICRUZ

Resultados e Discussões

Conforme giza Martins (2009) sobre a conceituação do banco de horas:

Consiste o “banco” de horas em o trabalhador cumprir jornada inferior à normal quando há menor produção, sem prejuízo do salário ou de ser dispensado. Quando há maior produção, há compensação de horas. Poderá o trabalhador prestar serviços mais horas por dia, quando há maior produção, compensando essas horas na baixa produção. A lei nº 9.601 acabou instituindo o que na prática já se chama de “banco de horas”, que nada mais é do que a compensação da jornada de trabalho.

O artigo 59 da CLT ⁴ é cristalino ao informar sobre os aspectos da validade do banco de horas. Mister se faz observar os pressupostos de admissibilidade para a sua aplicabilidade, quais sejam: acordo ou convenção coletiva de trabalho, não deve ser ultrapassado o período de labor por mais de 10 horas e que a compensação ocorra no período de um ano.

Gize-se que o banco de horas é uma espécie de trabalho extraordinário, porém, os dias os quais se trabalha em tempo superior reverte-se em folgas; e em tempo inferior na compensação. Há que reforçar que a hora extra quando prestada pelo empregado corresponde a um acréscimo de 50%, no mínimo no salário, porém não se observa os 50% a que teria direito o empregado no aumento de folgas; o que seria flexível aumentar em 50% de folgas aos laboradores.

Pondera Martinez (2010) que quando há a implantação do banco de horas mediante negociação coletiva, o empregado é obrigado a prestar as referidas horas. Observando-se que as horas prestadas não terá de gerar retribuição pecuniária de qualquer natureza. Destarte, as horas que o empregado trabalhar em caráter de horas extraordinárias, serão lançadas num banco, denominado banco de horas, com a finalidade de ali serem acumuladas, para futuramente o empregador trocá-las por folgas.

Importante verificar o limite de duas horas diárias de prestação de horas suplementares. Estabelecido o referido limite, computa-se como sendo de banco de horas; caso extrapole deve o empregador pagar horas extras, observado o teto constitucional de 50% sobre as horas normais.

Somente o que exceder a 11^a hora já será pago como extra, com o adicional de horas extras. As horas relacionadas, 9^a e 10^a horas não serão pagas, se houve os requisitos legais do banco

⁴ 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.

de horas, que é de um ano. Anote-se que para os empregados que laborem menos de oito horas diárias, o limite também será de duas horas.

Conclusão

Ao finalizar fica evidenciado que quando se observa os requisitos do artigo 59 § 2º da Consolidação das Leis Trabalhistas o aspecto é válido dentro dos ditames da lei. Porém quando não há os pressupostos de legitimidade, bem como a sua utilização errônea, há a descaracterização do banco de horas. Ressaltando que quando o instituto do banco de horas é utilizado de forma adequada, sem abusos, é benéfico tanto para empregados quanto para empregadores. Não obstante, o que tem visto atualmente são atitudes abusivas por parte de empregadores, não respeitando os limites impostos pela lei e, por conseguinte ferindo direitos conquistados pelos empregados.

Torna-se cada vez mais necessária a fiscalização da Ministério do Trabalho, com punições aos empregadores que descumprirem a Lei, de forma que o princípio da proteção ao empregado seja observado. A flexibilização da jornada de trabalho se torna cada vez mais necessária no mundo globalizado atualmente. Contudo há a possibilidade de ocorrer flexibilizações que sejam de comum acordo e que nenhuma parte venha a ter seu direito suprimido.

O banco de horas, etimologia assim conhecida por parte de muitos, será a maneira pela qual empresas se utilizarão em épocas de crises para evitar demissões de empregados. Com isso, se utilizará métodos eficazes, quando observados os preceitos da lei, com o fito de reduzir custos e garantir o emprego de muitos.

Referências

- CHAHAD, José Paulo Zeetano. **Mercado de Trabalho no Brasil**. São Paulo: Ed. LTR, 2003.
- CAMINO, Carmen. **Direito Individual do Trabalho**. Porto Alegre: 2ª ed. Síntese, 1999.
- MARTINEZ, Luciano; **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Ed. Saraiva, 2010.
- MARTINS, Sérgio Pinto; **Direito Do Trabalho**. São Paulo: Ed. Atlas, 2009.
- MARTINS, Sérgio Pinto; **Fundamentos de Direito Do Trabalho**. São Paulo: Ed. Atlas, 2002.
- MANUS, Pedro Paulo Teixeira; **Direito Do Trabalho**. São Paulo: Ed. Atlas, 1999.
- MASCARO, Amauri; **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Ed. Saraiva, 2004.
- SARAIVA, Renato; **Direito do Trabalho**. São Paulo: Ed. Método, 2009.