

**XXV ENCONTRO NACIONAL DO  
CONPEDI - BRASÍLIA/DF**

**DIREITOS SOCIAIS, SEGURIDADE E PREVIDÊNCIA  
SOCIAL**

**CARLOS LUIZ STRAPAZZON**

**JOSÉ RICARDO CAETANO COSTA**

**OTON DE ALBUQUERQUE VASCONCELOS FILHO**

Todos os direitos reservados e protegidos.

Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

#### **Diretoria – CONPEDI**

**Presidente** - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa – UNICAP

**Vice-presidente Sul** - Prof. Dr. Ingo Wolfgang Sarlet – PUC - RS

**Vice-presidente Sudeste** - Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim – UCAM

**Vice-presidente Nordeste** - Profa. Dra. Maria dos Remédios Fontes Silva – UFRN

**Vice-presidente Norte/Centro** - Profa. Dra. Julia Maurmann Ximenes – IDP

**Secretário Executivo** - Prof. Dr. Orides Mezzaroba – UFSC

**Secretário Adjunto** - Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto – Mackenzie

**Representante Discente** – Doutoranda Vivian de Almeida Gregori Torres – USP

#### **Conselho Fiscal:**

Prof. Msc. Caio Augusto Souza Lara – ESDH

Prof. Dr. José Querino Tavares Neto – UFG/PUC PR

Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Napolini Sanches – UNINOVE

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva – UFS (suplente)

Prof. Dr. Fernando Antonio de Carvalho Dantas – UFG (suplente)

#### **Secretarias:**

**Relações Institucionais** – Ministro José Barroso Filho – IDP

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho – UPF

**Educação Jurídica** – Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues – IMED/ABEDI

**Eventos** – Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta – FUMEC

Prof. Dr. Jose Luiz Quadros de Magalhaes – UFMG

Profa. Dra. Monica Herman Salem Caggiano – USP

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo – UNIMAR

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr – UNICURITIBA

**Comunicação** – Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro – UNOESC

---

D598

Direitos sociais, seguridade e previdência social [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI/UnB/UCB/IDP/UDF;

Coordenadores: Carlos Luiz Strapazzon, José Ricardo Caetano Costa, Oton De Albuquerque Vasconcelos Filho – Florianópolis: CONPEDI, 2016.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-85-5505-186-9

Modo de acesso: [www.conpedi.org.br](http://www.conpedi.org.br) em publicações

Tema: DIREITO E DESIGUALDADES: Diagnósticos e Perspectivas para um Brasil Justo.

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Brasil – Encontros. 2. Direitos Sociais. 3. Seguridade. 4. Previdência Social. I. Encontro Nacional do CONPEDI (25. : 2016 : Brasília, DF).

CDU: 34



# XXV ENCONTRO NACIONAL DO CONPEDI - BRASÍLIA/DF

## DIREITOS SOCIAIS, SEGURIDADE E PREVIDÊNCIA SOCIAL

---

### **Apresentação**

No Grupo de Trabalho DIREITOS SOCIAIS, SEGURIDADE E PREVIDÊNCIA SOCIAL, foram apresentados 24 trabalhos que refletiram nas questões relacionadas majoritariamente aos direitos previdenciários, da saúde, da assistência e alguns outros direitos fundamentais sociais previstos no artigo 7º da CF/88. As apresentações e os debates demonstraram a maturidade e pertinência dos resultados das pesquisas apresentadas, na sequência da primeira experiência deste GT, que estreou no Conpedi de Belo Horizonte. As temáticas abordadas, aliado ao contexto de reformas na seguridade social (especialmente na Previdência Social), que o País novamente enfrenta, justificam este GT como um locus privilegiado de pesquisa, debate e contribuição da academia na formulação e reformulação de políticas públicas neste campo. Os Coordenadores do GT agradecem a todos os que dele participaram, na certeza de que o sucesso e consolidação do GT depende justamente dos pesquisadores que se dedicam a esta seara. Eis uma síntese dos trabalhos apresentados.

01 - No artigo A CARACTERIZAÇÃO DE AUXÍLIOS-DOENÇA ACIDENTÁRIOS POR TRANSTORNOS MENTAIS APÓS A CRIAÇÃO DO NTEP, de Camila Marques Gilberto e Lilian Muniz Bakhos, as autoras apresentam um estudo sobre a depressão no trabalho, trazendo dados internacionais. O artigo une o direito previdenciário ao trabalhista, analisando os impactos dos transtornos psíquicos no mundo do trabalho. A depressão, através dos dados colhidos, passou a ser um dos principais motivos para afastamento do trabalho. Analisaram o custo social da depressão. Verificaram os efeitos da Lei n. 9032/95 e suas implicações no direito do trabalho e no direito previdenciário.

02 – No artigo A FLEXIBILIZAÇÃO JURISPRUDENCIAL DO CRITÉRIO DA NECESSIDADE NA ASSISTÊNCIA SOCIAL BRASILEIRA, de Pâmela Cristine Bolson e Juliana Toralles dos Santos Braga, as autoras analisam o critério de necessidade instituído pela Constituição Federal de 1988, demonstrando que esse critério não foi instituído, seja na seara administrativa, no âmbito do INSS, seja na construção jurisprudencial. As autores analisam os julgados do TRF4.

03 – No artigo A PREVIDÊNCIA SOCIAL FUNDAMENTAL COMO (NOVO) CONTEÚDO MÍNIMO DA CIDADANIA SOCIAL, de Fernando Amaral, o autor busca demonstrar a evolução geracional dos direitos do homem, analisando a cidadania civil e a social. Busca demonstrar que existe dentro da cidadania social um conteúdo mínimo de

dignidade que deve ser aplicado, buscando construir uma determinada cidadania social existencial a partir destes elementos.

04 – No artigo A RESPONSABILIDADE CIVIL DO ESTADO PELA PERDA DE UMA CHANCE NA APOSENTADORIA ESPECIAL, de autoria de Eric Vinicius Galhardo Lopes, o autor constatou que grande parte dos segurados tiveram seus pedidos indeferidos porque não detêm o PPP. As empresas não fornecem os mesmos, não possuem os PPPs ou até mesmo não existem mais. O empregado não concorreu com qualquer culpa nestes casos. Conclui que o INSS deve ser responsabilizado pela perda de uma chance nestes casos. Isso porque a responsabilidade do Ente Público sempre é objetivo.

05 – No artigo ANÁLISE DA CONDIÇÃO DO CHEFE OU ARRIMO DE FAMÍLIA EM FACE DA CONVENÇÃO SOBRE A ELIMINAÇÃO DE TODAS AS FORMAS DE DISCRIMINAÇÃO CONTRA A MULHER, de autoria de Marcelo Eduardo Rossitto Bassetto, o autor apresenta uma análise dos tratados e convenções internacionais, propondo que o Judiciário deverá utilizar os Tratados aos quais o Brasil é signatário quando da decisão das questões envolvendo os direitos previdenciários. Entende que o Poder Judiciário deverá aplicar o Controle de Convencionalidade de ofício. Segundo este entendimento, no caso da aposentadoria por idade às trabalhadoras rurais, o autor entende que deva ser utilizada a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, buscando retroceder os efeitos desta Convenção para o dia 21/03/84.

06 – No artigo AS TUTELAS DE URGÊNCIA E O DIREITO FUNDAMENTAL À JUSTIÇA E AO MÍNIMO EXISTENCIAL NA DIVERGÊNCIA ENTRE A PREVIDÊNCIA SOCIAL E O EMPREGADOR QUANTO À CAPACIDADE LABORATIVA DO TRABALHADOR EMPREGADO, de autoria de Rose Maria dos Passos e Rodrigo Garcia Schwarz, os autores analisam a convergência do Direito do Trabalho e a Previdência Social. Analisam a questão da incapacidade laboral não constatada na perícia médica previdenciária, em virtude de a empresa não aceitar o trabalhador por entender que ele está ainda incapacitado. Verificam, na pesquisa, as implicações desta situação em que os autores denominaram de “limbo previdenciário.”

07 – No artigo CONSTRUÇÃO DE GÊNERO: DIREITO, CORPO E VIOLÊNCIA, dos autores Júlia Francieli Neves de Oliveira e Leonel Severo Rocha, os autores analisam historicamente a questão do gênero, apontando os cerceamentos que as mulheres passaram historicamente. inicialmente, investigam a castração feminina. Verificam a nova divisão do trabalho no capitalismo, estudando o discurso religioso e a sexualidade negada, para, ao final, realizarem uma abordagem psicanalítica da construção da sexualidade e identidade feminina.

08 – No artigo DESAPOSENTAÇÃO E OS DIREITOS DA PERSONALIDADE, o autor Luiz Carlos Mucci Júnior analisa a desaposentação à luz dos direitos da personalidade, analisando as encíclicas papais e os tratados internacionais. Analisa o nascimento dos direitos da personalidade e as contradições que esta concepção apresenta. Investiga o instituto da desaposentação e seu trâmite no STF.

09 – No artigo DESONERAÇÃO DA FOLHA DE PAGAMENTOS: DETERMINANTES E CONSEQUÊNCIAS, o autor Eliseu Sampaio Nogueira analisa os impactos da desoneração da folha de pagamento, investigando o sistema de seguridade e os impactos destas desonerações na economia. O impacto é de até 44 bilhões de reais. Entende que as desonerações não foram feitas de forma adequada, pois não foram realizados estudos sobre as atividades e setores que foram beneficiados. Conclui que a União não repôs o que retirou da Seguridade Social. Entende que a unificação das receitas (fiscais e previdenciárias) foram feita de forma inconstitucional.

10 – No artigo DIREITO À SAÚDE: A RELAÇÃO MÉDICO-PACIENTE À LUZ DA TEORIA DO RECONHECIMENTO DE AXEL HONNETH, dos autores Paulo Cerqueira de Aguiar Soares e In amaria Mello Soares, os autores analisam a relação médico com o paciente, utilizando a teoria de Axel Honneth, aplicando as categorias que este autor desenvolveu. O amor, o direito e a solidariedade são as categorias que os autores apontam para realizar a análise entre a relação médico e paciente. Analisam a medicina e suas especialidades. Avaliam os planos de saúde e a mercantilização da saúde.

11 – No artigo DIREITO SOCIAL À SAÚDE NO ESTADO BRASILEIRO: ASPECTOS HISTÓRICOS E DESAFIOS CONTEMPORÂNEOS, de Têmis Linberger e Brunize Altamiranda Finger, os autores analisam o ingresso dos direitos sociais na ordem constitucional e sua proteção pelo Estado. Avaliam que no Brasil não houve o Estado Social. Apontam que é a partir da CF/88 que surge o Estado Social brasileiro. Analisam as crises do Estado Social, apontando como primeira crise a financeira, a segunda é a crise ideológica e a terceira a crise filosófica. Apontam que a judicialização da saúde está diretamente ligada a este Estado Social e sua não efetividade. Avaliam o direito à saúde após a CF/88, enfocando o SUS e suas atribuições.

12 – No artigo DIREITOS SOCIAIS, SEGURIDADE E PREVIDÊNCIA SOCIAL – A SOLIDARIEDADE COLETIVA, SOBREPUJANDO O DIREITO INDIVIDUAL, de José Waschington Nascimento de Souza e Monica Menezes da Silva, os autores analisam a

proteção contra alguns infortúnios, mesmo sem que não tenha contribuição por parte do jurisdicionado, como é o caso da Saúde e da Assistência Social. Trazem a desaposentação para demonstrar a validade do princípio da solidariedade.

13 – No artigo FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO: COMPENSAÇÃO DE JORNADA – BANCO DE HORAS, de Rodrigo Guilherme Tomas e Merhej Najm Neto, os autores analisam historicamente a limitação da jornada do trabalho, desde a Revolução Industrial e outras leis e institutos. Verificam que na CLT consta a limitação da jornada de trabalho. Entendem que o banco de horas revela uma flexibilização dos direitos trabalhistas.

14 – No artigo JURISDIÇÃO DEMOCRÁTICA COMO INSTRUMENTO DE GARANTIA DA (RE)AFIRMAÇÃO DO DIREITO FUNDAMENTAL SOCIAL DO IDOSO AO BENEFÍCIO ASSISTENCIAL, de Kaira Cristina da Silva, a autora analisa a importância da jurisdição democrática, enfocando o direito do idoso aos benefícios sociais. Explicita os direitos fundamentais, no sentido de que os direitos dos idosos devem ser entendidos como direito fundamental. Analisa a questão da renda familiar “per capita”, investigando a jurisdição constitucional e o acesso à justiça.

15 – No artigo MODELOS DE SISTEMAS DE PROTEÇÃO DO DIREITO HUMANO À SEGURANÇA SOCIAL, de Carlos Luiz Strapazzon e Clarice Mendes Dalbosco, os autores apontam a proteção dos direitos sociais a partir da segurança social. Analisam os diferentes regimes de proteção social, verificando como os Estados regulamentaram isso, bem como os riscos sociais que estes Estados passaram a observar e desenvolver. Analisam os tratados internacionais. Apontam para o uso da expressão segurança social e não seguridade social.

16 – No artigo O MAGISTRADO, A TUTELA DE URGÊNCIA NOS PEDIDOS DE MEDICAMENTOS E A EFETIVAÇÃO DA JUSTIÇA SOCIAL, de Rodrigo Gomes Flores e Liane Francisca Hüning Pazinato, os autores analisam a concessão dos medicamentos, especialmente na justiça comum, em que os magistrados deferem os medicamentos utilizando os procedimentos comuns. Apontam os gastos da saúde no Rio Grande do Sul, em 2013, os dispêndios nestes casos chega a mais de 60%. Analisa o que denomina de “mito da urgência”, defendendo a tese de que sempre nestes casos deva ser ouvido o administrador da saúde.

17 – No artigo O SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL E A SÍNDROME DE FRANKENSTEIN NO DIREITO PREVIDENCIÁRIO: UMA SÚMULA VINCULANTE INCONSTITUCIONAL, de Marco Cesar de Carvalho, o autor analisa as regras da aposentadoria especial do Regime Geral de Previdência Social, aplicado aos Regimes

Próprios, apontando que os critérios de ambos os regimes são incompatíveis. Com isso, torna-se inviável utilizar-se os critérios do RGPS para a concessão dos benefícios constantes nos RPPS.

18 – No artigo OS DIREITOS SOCIAIS DO IDOSO NO BRASIL: DIAGNÓSTICOS E PERSPECTIVAS DA SEGURIDADE SOCIAL, de Roberta Terezinha Uvo Bodnar, a autora analisa a Assistência, a Previdência e a Saúde. Indaga a efetividade dos direitos à Saúde em virtude das grandes demandas. Em relação à Assistência Social, o benefício social concedido não é suficiente para garantir a proteção mais global. Conclui que o direito assegurar às três áreas da seguridade social.

19 – No artigo OS IMPACTOS DA LEI N. 1135/2015 SOBRE O BENEFÍCIO DA PENSÃO POR MORTE NOS REGIMES PRÓPRIOS DE PREVIDÊNCIA SOCIAL À LUZ DO PRINCÍPIO DA PROIBIÇÃO DO RETROCESSO SOCIAL, de autoria de Célia Regina Capeleti, a autora analisa as alterações da pensão por morte, decorrentes da Lei n. 1135/15, em relação aos servidores públicos. Todas as alterações legislativas apontam, segundo a autora, para a padronização dos direitos entre os servidores públicos e os celetistas. Analisa os Fundos de Previdência dos servidores públicos. Verifica como o princípio da proibição do retrocesso social é aplicado no Brasil. Questiona se realmente estas mudanças havidas na pensão por morte representam um retrocesso social.

20 – No artigo PARA ALÉM DA REVISÃO DE BENEFÍCIOS PREVIDENCIÁRIOS: A DESAPOSENTAÇÃO COMO UM DIREITO SOCIAL, de autoria de Viviane Freitas Perdigão Lima, a autora analisou as questões econômicas que implicam a desaposentação. Em 2014 a ANFIP previu que o dispêndio seria em torno de 70 bilhões de reais. A autora investiga as implicações sociais trazidas pela desaposentação. Na CF/88 existem, segundo constatou, quinze dispositivos constitucionais que permitem a desaposentação.

21 – No artigo PRINCÍPIO DA IGUALDADE: POSSIBILIDADE DE EXTENSÃO DA PENSÃO POR MORTE AO FILHO UNIVERSITÁRIO ATÉ OS VINTE QUATRO ANOS?, de autoria de Alex Pereira Franco, o autor utilizou outras fontes de pesquisa, fora do direito, para justificar sua tese. Conclui que o princípio da seletividade e o da distributividade, não é possível estender a pensão por morte ao filho universitário superior aos 24 anos. Entende que a posição do STJ é correta nesse sentido de não manter este benefício.

22 – No artigo REFLEXÃO SOBRE O CONSTRUTIVISMO OU ATIVISMO JUDICIAL: NA PERSPECTIVA DE SER UM INSTRUMENTO DE COOPERAÇÃO JUDICIAL NO

ENFRENTAMENTO DAS QUESTÕES PREVIDENCIÁRIO-TRABALHISTA, de autoria de Silvia Maria Maia Xavier, a autora analisa as sentenças trabalhista que não possuem efetividade para a Previdência Social, uma vez que é necessário que os trabalhadores ingressem novamente com as demandas na Justiça Federal. Analisa a cooperação e o diálogo institucional na perspectiva de avaliar as sentenças trabalhistas e sua efetividade na Previdência Social.

23 – No artigo TABAGISMO E OBESIDADE: OS REFLEXOS DO PRINCÍPIO DA IGUALDADE NA CONCRETIZAÇÃO DOS DIREITOS SOCIAIS DOS TRABALHADORES, de autoria de Manuela Corradi Carneiro Dantas e Adrienne Rodrigues-Coutinho, as autoras buscam demonstrar a discriminação dos trabalhadores quando são tabagista e estão na fase da obesidade. Avalia se nestes casos é concedido os benefícios do auxílio-doença a estes trabalhadores. Faz uma análise dos diversos tipos de Estado, verificando os tratados internacional e sua aplicabilidade neste sentido. Analisa os dados do tabagismo no Brasil, bem como os mecanismos para coibir o tabagismo no Brasil. A cada ano, morre no Brasil 200 mil pessoas com doenças relacionadas ao tabaco. Em 2014, pesquisa aponta que 51% das pessoas estão acima do peso.

24 – No artigo UMA BREVE E ATUAL ANÁLISE DA PREVIDÊNCIA SOCIAL NO BRASIL E A SUA PERSPECTIVA DE FUTURO NESTES TEMPOS HIPERMODERNOS, de autoria de Aline Fagundes dos Santos, a autora pretende investigar algumas questões previdenciárias na sociedade atual. Indaga como garantir os frutos dos benefícios futuramente, enfrentando as questões da feminização do mercado de trabalho, a mudança da família, a expectativa de vida e a queda da fecundidade, entre outros. Os dados apontam que em 2050 a pirâmide vai se inverter, entrando em choque o modelo de repartição simples até então suficiente. A questão levantada pela autora é justamente a sustentabilidade do sistema previdenciário.

Prof. Dr. Carlos Luiz Strapazzon (UNOESC)

Prof. Dr. José Ricardo Caetano Costa (FURG)

Prof. Dr. Oton De Albuquerque Vasconcelos Filho (UPE)



## **FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO: COMPENSAÇÃO DE JORNADA - BANCO DE HORAS**

### **FLEXIBILISATION WORKING HOURS: JOURNEY COMPENSATION - BANK OF HOURS**

**Rodrigo Guilherme Tomaz  
Merhej Najm Neto**

#### **Resumo**

O trabalho desenvolvido dedica-se à análise da flexibilização da jornada de trabalho no âmbito da relação empregatícia, através do instituto do Banco de Horas e Compensação de Jornada, abordando o artigo 7º, XIII da CFRB/88, e também, pelo artigo 59, §2º da CLT e da Súmula 85 do TST, conceituando, enumerando os requisitos, as modalidades de instituição e ao final elencando certas vantagens e desvantagens, dos presentes institutos. Esta análise sobre o tema em debate, traz a importância do atendimento dos pressupostos legais para sua aplicabilidade e dinâmica, além das vantagens e desvantagens de sua aplicação no contexto social.

**Palavras-chave:** Compensação de jornada, Banco de horas, Flexibilização de jornada, Regimes de compensação

#### **Abstract/Resumen/Résumé**

The work is devoted to the analysis of the flexibility of working hours within the employment relationship, through the institute of the bank of hours and compensation hours, addressing article 7, XIII, CRFB / 88, and also by article 59, §2º of the CLT, precedent 85 of the TST, conceptualizing by listing the requirements, procedures for setting up and the end elencando certain advantages and disadvantages, the institutes present. This analysis of the discussion, brings the importance of meeting the legal requirements for its applicability and dynamic, and the benefits and disadvantages of its application in the social context.

**Keywords/Palabras-claves/Mots-clés:** Journey of compensation, Bank of hours, Flexibilization of the working hours, Compensation schemes

## 1. INTRODUÇÃO

O trabalho desenvolvido dedica-se a explicar as atualizações trazidas pelo o artigo 7º, XIII da Constituição Federal de 1988, e também, pelo artigo 59, §2º da Consolidação das Leis Trabalhistas, dando ênfase ao instituto do Banco de Horas, conceituando, elencando os requisitos, as modalidades de instituição e ao final elencando certas vantagens e desvantagens, como também, a necessidade de se ampliar a flexibilização das normas trabalhistas, notadamente, ao que se refere, a jornada de trabalho.

Devendo ser abordado à flexibilização da jornada de trabalho, enfatizando a contradição do ordenamento jurídico, a valorização constitucional dos acordos e convenções coletivas e sua importância na atual sociedade.

Esta análise sobre o tema em debate, traz a importância do atendimento dos pressupostos legais para sua aplicabilidade, conceito, natureza, limitações, requisitos, previsão legal, sua dinâmica, as vantagens e desvantagens de sua aplicação no contexto social.

No contexto brasileiro, o banco de horas surgiu através da Lei 9.601 de 1998, por meio da alteração do art. 59 da Consolidação das Leis Trabalhistas, nessa conjuntura, o país atravessava uma grande recessão social e econômica, que acabou gerando a demissão em massa de centenas de trabalhadores, como também o encerramento de atividades de diversas empresas.

Dessa forma, o instituto de flexibilização de direitos trabalhistas previstos na Constituição das Leis Trabalhista, se tornou ferramenta importantíssima para combater o desemprego e com isso, amenizando o impacto trabalhista, o que acabou autorizando as empresas, a conceder folga a seus empregados ao invés de pagar horas extras.

O trabalho foi elaborado através da análise conceitual da flexibilização da jornada de trabalho, com enfoque principal no banco de horas como uma forma de compensação da jornada de trabalho, os pressupostos legais para sua aplicabilidade, conceito, natureza, limitações, requisitos, previsão legal, sua dinâmica, as vantagens e desvantagens de sua aplicação no contexto social.

Será demonstrado que o instituto do banco de horas é uma ferramenta fundamental que tem por objetivo proporcionar ao empregador e ao empregado uma flexibilização na relação trabalhista contemporânea, em virtude das variações sócias econômicas, ou de necessidade maior de produção ou de serviço, desonerando as folhas de pagamento e possibilitando a continuidade da relação empregatícia, desde que atendidas às exigências legislação pátria.

Assim, elencará o regime de banco de horas, sua aplicabilidade, previsão legal, vantagens e desvantagens, os aspectos sociais, os reflexos na vida do trabalhador e a sua constitucionalidade na flexibilização da jornada de trabalho.

## **2. EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA JORNADA DE TRABALHO**

No início da sociedade industrial, as primeiras leis trabalhistas ocuparam-se na limitação da jornada diária do trabalho, visando estabelecer parâmetros na duração de tempo em que o trabalho humano seria prestado nas empresas. (NASCIMENTO, 2009, p. 270).

Em meados dos anos 1800, na maioria dos países da Europa a jornada de trabalho era de 12 a 16 horas, especialmente entre mulheres e crianças. Na Inglaterra, em 1847, foi estipulada jornada de 10 horas; em Paris 11 horas. Nos EUA, em 1868 a jornada foi determinada em 08 horas no que tangia ao serviço público federal. (MARTINS, 2013, p. 547-548).

No Brasil a evolução histórica e legislativa mostra que a preocupação com a limitação da duração do trabalho é relativamente recente. Em 1932 foi estipulada jornada de trabalho de 8 horas para os trabalhadores do comércio e da indústria. Em 1933 leis fixaram em 6 horas a jornada de trabalho nas casas de diversões, nos bancos e casas bancárias e em 7 horas nas casas de penhores. Em 1934 o decreto nº. 23.766/34 fixou a jornada em 8 horas aos empregados em transportes terrestres, armazéns, hotéis, restaurantes e frigoríficos. (MARTINS, 2013, p. 547-548).

O Direito Trabalhista Brasileiro, a partir do ano de 1943, que ocorreu a promulgação do Decreto-Lei 5.452, Consolidação das Leis do Trabalho, constituiu-se inicialmente em um caráter autoritário, com a proteção estatal a alguns direitos trabalhistas individuais, e controle da mobilização coletiva (sindical). (DELGADO, 2008, p. 113)

De acordo com Robortella, o direito do trabalho:

[...] sempre oscilou entre o econômico e o social, funcionando como mediador, na procura de soluções de compromisso, transacionais, entre os interesses da economia e as necessidades sociais (ROBORTELLA, 1994, p. 97).

Assim, desde que se tem notícia deste ramo jurídico, trabalha-se com o intermitente conflito entre a classe proprietária dos meios de produção e a classe dos trabalhadores, em busca de um caminho agradável a ambos.

Amauri Mascaro Nascimento avalia que novas figuras jurídicas se tornaram objeto de preocupação do direito do trabalho, são sejam:

[...] a ampliação do uso dos contratos de trabalho a prazo fixo, que assumiram formas diversificadas; a redução da jornada normal e da carga semanal de trabalho, principalmente por meio de negociações coletiva, como forma de abertura de novos empregos, em alguns casos com a redução dos salários e em outros com a manutenção dos níveis salariais; estratégias de compensação de horários, dias ou semanas de trabalho, como, por exemplo, a anualidade da jornada normal, o que significa que o acréscimo pago pelas horas extraordinárias só é devido no caso de excesso do total das horas normais estabelecidas para o ano; a redução, por iniciativa do Governo, de encargos previdenciários que oneram o empregador, como meio de incentivo para a contratação de trabalhadores; o trabalho de meio expediente, que nos países Baixos atingiu cifras próximas de 16% da força de trabalho masculina e 60% da feminina (1990); programas de reciclagem profissional para os trabalhadores; programas específicos para a geração de emprego para deficientes; multifuncionalidade do empregado, o que significa a necessidade da sua aptidão para exercer mais de uma tarefa na empresa; derrogação das vantagens asseguradas pelo contrato individual através de acordos coletivos sindicais; a temporariedade do emprego; a variabilidade da remuneração não mais em bases fixas, mas condicionada à produtividade; o trabalho social ou de interesse público; o trabalho voluntário de finalidade assistencial. (NASCIMENTO, 1999, p. 48-49).

Em 1988, com o advento da Constituição Federal, os incisos XIII e XIV do artigo 7º dispõem que a jornada de trabalho passou a ser de oito horas diárias, totalizando em quarenta e quatro horas a jornada semanal, sem distinção entre os trabalhadores urbanos e rurais, salvo os empregados domésticos, facultando a compensação ou a redução da jornada pela convenção ou acordo coletivo. No mesmo contexto, fixou o limite de seis horas aos turnos ininterruptos de revezamento, deixando a oportunidade de negociações coletivas. (SÜSSEKIND, 2004, p. 455-456).

O artigo 58 da Consolidação das Leis Trabalhistas também disciplina que a duração normal do trabalho não poderá ultrapassar o limite de oito horas diárias.

Nesse quadro normativo, distintos são os critérios que despontaram quanto à aferição jurídica da extensão de uma jornada de trabalho. Diferentemente, de seus traços históricos apoiados na organização coletiva em defesa de seus interesses, há de serem ressaltados quatro fatores importantes sobre a jornada de trabalho: a) o critério do tempo; b) ideia de local de trabalho; c) a prestação de serviços; d) tempo a disposição.

Nos dizeres de Nascimento (2001, p. 695), o critério de tempo à disposição do empregador, no sentido restrito, fundamenta-se na natureza do trabalho do empregado, isto é, na subordinação contratual, de modo que o empregado é remunerado por estar sob a dependência jurídica do empregador e não apenas por que é quando está trabalhando.

Esse critério também está ratificado pelo entendimento do artigo 4º da Consolidação das Leis Trabalhistas que considera como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador trabalhando ou à disposição do mesmo, aguardando ordens.

As horas “in itinere” devem ser computadas a partir do momento em que o empregado sai de sua casa até que a ela retorne, porém não é um critério muito aceitável, tendo em vista a distância que alguns colaboradores residem do local de trabalho e não seria admissível se computar o tempo de percurso na duração da jornada de trabalho.

No entanto, em algumas situações excepcionais, a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho vem entendendo que as horas “in itinere” devam ser calculadas na duração da jornada de trabalho quando fornecida pelo empregador o meio de transporte e que o local seja de difícil acesso ou que não seja servido por transporte público regular. É o que se verifica das Súmulas nº 90, 320, 324 e 325 do Tribunal Superior do Trabalho.

Súmula 90 - TEMPO DE SERVIÇO – CONDUÇÃO FORNECIDA PELO EMPREGADOR – O tempo despendido pelo empregado, em condução fornecida pelo empregador, até o local de trabalho de difícil acesso ou não servido por transporte regular público, e para o seu retorno, é computável na jornada de trabalho. (RA 69/1978, DJ 26/09/78).

Súmula 320 – HORAS IN ITINERE – OBRIGATORIEDADE DE CÔMPUTO NA JORNADA DE TRABALHO. O fato de o empregador cobrar, parcialmente ou não, importância pelo transporte fornecido para local de difícil acesso ou não servido por transporte regular, não afasta o direito à percepção das horas in itinere. (RES 12/1993. DJ 29/11/93).

Súmula 324 – HORAS IN ITINERE – ENUNCIADO 90 – INSUFICIÊNCIA DE TRANSPORTE PÚBLICO. A mera insuficiência de transporte público não enseja o pagamento de horas in itinere. (RES 16/1993. DJ 21/12/93).

Súmula 325 – HORAS IN ITINERE – ENUNCIADO 90 – REMUNERAÇÃO EM RELAÇÃO A TRECHO NÃO SERVIDO POR TRANSPORTE PÚBLICO. Se houver transporte público regular, em parte do trajeto percorrido em condução da empresa, as horas in itinere remuneradas limitam-se ao trecho não alcançado pelo transporte público. (RES 17/1993. DJ 21/12/93).

Após a construção jurisprudencial longamente maturada, o legislador incluiu as horas “in itinere” no diploma normativo, mediante inserção do §2º no artigo 58 da Consolidação das Leis Trabalhistas:

[...] §2.º 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.

Neste caso, considera como jornada de trabalho o tempo à disposição do empregador, no centro de trabalho, ou fora dele, englobando o tempo gasto pelo empregado no itinerário de sua residência até o local de trabalho e vice-versa, sem desvio de percurso. (MARTINS, 2013, p. 547-548).

O modelo de Direito do Trabalho atual assegura um acréscimo de tutela dos trabalhadores e tem sido assentado principalmente pela classe empresarial, como o responsável

na criação de fatores de rigidez do mercado de emprego e dos altos custos nas relações de trabalho, contribuindo para o decréscimo dos índices de emprego e conseqüentemente, para um estímulo ao desemprego.

### **3. A FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO**

Segundo Sússekind (2005, p. 206), a flexibilização surge em meio a uma crise econômica mundial em que se buscavam alternativas para a diminuição dos custos de produção, vez que estes tinham sofrido elevação brusca diante do aumento sem precedentes dos preços do petróleo. Essa ideia de enfraquecimento de determinados direitos trabalhistas adquiridos ao longo de ferrenhas lutas entre patrões e empregados revelou-se a alternativa mais rápida e fácil, já que teria efeitos imediatos e atingiria apenas o trabalhador, que é a parte mais frágil da relação de emprego.

Já para Amauri Mascaro Nascimento (2008, p. 31), o fenômeno da flexibilização foi também decorrente do surgimento dos blocos econômicos, do avanço da tecnologia e o crescimento do desemprego.

Assim como para Nelson Mannrich (1998, p. 32), que atribui o surgimento da flexibilização mediante três fatores. Primeiramente pelas causas econômicas, com destaque a crise do petróleo de 1973 e o aumento da competitividade internacional decorrente da globalização e da formação de blocos econômicos regionais. Em segundo, as causas sociológicas, que importam o aumento da demanda do setor terciário e a reorganização estrutural do mercado de trabalho. E, por fim, em relação aos fatores tecnológicos, enfatiza-se a acelerada evolução da microeletrônica e da informática agravando o quadro de excesso de mão-de-obra ociosa.

A flexibilização da jornada de trabalho passa a ser um mecanismo importante ressalvado pela Constituição Federal no que concerne a duração do trabalho. No entanto, a doutrina e a jurisprudência já apresentaram divergências significativas quanto ao tratamento constitucional que teria fixado como pertinente o regime de compensação de horas. (DELGADO, 2014, p. 922).

Para Alice Monteiro de Barros (2013, p. 85) a flexibilização da jornada de trabalho, sob um olhar histórico: vem sendo uma solicitação empresarial identificável com uma explícita solicitação de menores custos sociais e maior governabilidade do fator trabalho. Para a realização dessa reivindicação, reclama-se uma flexibilidade normativa, que poderá ser

atingida sob a ótica legal, regulamentar e convencional, mas assegurando-se garantias mínimas ao empregado.

Segundo Martins (2013, p. 570):

O direito do trabalho é um ramo da ciência do Direito muito dinâmico, que vem sendo modificado constantemente, principalmente para resolver o problema do capital e do trabalho. Para adaptar esse dinamismo à realidade laboral, surgiu uma teoria chamada de flexibilização dos direitos trabalhistas.

A flexibilização das condições de trabalho é um conjunto de regras que têm por objetivo instituir mecanismos tendentes a compatibilizar as mudanças de ordem econômica, tecnológica ou social na relação entre o capital e o trabalho.

Para Robortella (1994, p. 97):

[...] definimos a flexibilização do direito do trabalho como o instrumento de política social caracterizado pela adaptação constante das normas jurídicas à realidade econômica, social e institucional, mediante intensa participação de trabalhadores e empresários, para eficaz regulação do mercado de trabalho, tendo como objetivos o desenvolvimento econômico e o progresso social.

Júlio Assunção Malhadas (MALHADAS, 1991, p. 143 *apud* MARTINS, 2013, p. 12) nos trás um conceito de menor rigidez em relação ao já elencado, ao esclarecer ser a flexibilização:

[...] a possibilidade de as partes – trabalhador e empresa – estabelecerem, diretamente ou através de suas entidades sindicais, a regulamentação de suas relações sem total subordinação ao Estado, procurando regulá-las na forma que melhor atenda aos interesses de cada um, trocando recíprocas concessões.

A flexibilização aparece como um novo conceito de jornada de trabalho que não se enquadra no padrão de oito horas diárias exercidas de preferência em um mesmo local conforme assegura a Constituição Federal.

A flexibilização visa a garantia um conjunto de regras mínimas ao empregado e, em contrapeso, a sobrevivência da empresa, mediante a modificação de comandos legais, assegurando aos trabalhadores certos direitos mínimos e ao empregador possibilidade de adaptação de seu negócio, mormente em épocas de crise econômica. (MARTINS, 2013, p. 570-571).

Amauri Mascaro do Nascimento (2006, p. 150) aponta três teorias principais quanto a flexibilização no direito do trabalho: flexibilista, antiflexibilista e semiflexibilista.

A flexibilista, cujas ideias são baseadas na manifestação de Lobo Xavier, em Portugal, no seu Curso de direito do trabalho (1993), que mostra que o direito do trabalho abrange três fases diferentes, a da conquista, a promocional e a de adaptação à atual realidade, com as convenções coletivas de trabalho estendendo cláusulas *in melius* e *in pejus*, na tentativa de dar atendimento às condições de cada época e de cada setor. É a posição, no Brasil, dentre outros,

de Robortella, ao mostrar a natureza cambiante da realidade econômica, com a que uma norma pode ser socialmente aceita num período de abundância, mas absolutamente nociva numa sociedade em crise e em desemprego. (NASCIMENTO, 2006, p. 150).

Já a segunda, a antiflexibilista, amparada em grande parte por Vazques Viliard, em sua obra *La flexibilidad en el derecho del trabajo* (1998), que questiona se essa proposta é mero pretexto para reduzir os direitos dos trabalhadores ou é, de fato uma adequação do direito do trabalho à realidade. É a posição, no Brasil, adotada dentre outros, de Orland da Costa, que diz que a flexibilização pode agravar a condição dos hipossuficientes sem contribuir para o fortalecimento das relações de trabalho. (NASCIMENTO, 2006, p. 150).

Por fim, a terceira, a semiflexibilista, que advém de posicionamentos como o de Romagnoli (1992), na Itália, para quem a flexibilização deve começar pela autonomia coletiva, para evitar riscos, por meio de negociações coletivas, tese que é simpática também a Uriarte no Uruguai, que sugere a desregulação do direito coletivo (NASCIMENTO, 2006, p. 150).

Para Nascimento a corrente antiflexibilista é a mais adequada, pois define a flexibilização do direito do trabalho como: corrente de pensamento na qual as necessidades de natureza econômica justificam a postergação dos direitos dos trabalhadores, como a estabilidade no emprego, as limitações à jornada diárias de trabalho, substituídas por um módulo anual de totalização da duração do trabalho, a imposição pelo empregador das formas de contratação do trabalho moldadas de acordo com o interesse unilateral da empresa, o afastamento sistemático do direito adquirido pelo trabalhador e que ficaria ineficaz sempre que a produção econômica o exigisse, enfim, o crescimento potestativo do empregador, concepção que romperia definitivamente com a relação de poder entre os sujeitos do vínculo de emprego, pendendo a balança para o economicamente forte (NASCIMENTO, 2006, p. 154).

Para o autor supracitado não é possível a flexibilização do direito do trabalho como um todo, no entanto como já são parte da realidade do Brasil, admite-se certas flexibilizações. A defesa dos direitos trabalhistas apesar de imperar, não é absoluta frente a realidade. Essas flexibilizações podem ser aderidas, desde que acompanhadas de adoção de outras medidas, que acabem proporcionando o equilíbrio da relação jurídica de trabalho.

Há casos em que a flexibilização é permitida e regulamentada na lei. Este é o caso do banco de horas, em que há um acordo de compensação das horas trabalhadas. Trata-se de caso de permissão de flexibilizar, frente a existência de um dispositivo legal que o regulamenta. Outros casos como o do revezamento, não é a lei, mas sim a jurisprudência que permite a flexibilização da jornada de trabalho.



Para Maurício Godinho Delgado (2008, p. 201), deve prevalecer em todo o caso os princípios da Imperatividade das Normas Trabalhistas e da Indisponibilidade dos Direitos Trabalhistas, de forma que é incabível a flexibilização que de qualquer forma afete direitos dos trabalhadores de forma prejudicial.

Segundo Pedro Paulo Teixeira Manus (2006, p. 130), não seria possível, por ser proibida constitucionalmente, a flexibilização de normas trabalhistas sem uma contrapartida de igual benefício, ou seja, a supressão de um direito trabalhista só seria permitida mediante uma contrapartida referente a um benefício de igual peso.

Para Cássio Mesquita Barros Júnior:

[...] flexibilização do Direito do Trabalho consiste nas medidas ou procedimentos de natureza jurídica que têm a finalidade social e econômica de conferir às empresas a possibilidade de ajustes a sua produção, emprego e condições de trabalho a contingências rápidas ou contínuas do sistema econômico” (BARROS JÚNIOR, 1994, p. 45).

#### **4. O INSTITUTO DO BANCO DE HORAS**

A partir das alterações propiciadas pela Lei 9.601 de 1998 iniciou-se um novo debate, haja vista a criação do instituto do banco de horas. A posição acolhedora da validade do simples acordo tácito é francamente minoritária na cultura justralhista brasileira. Afinal, já mesmo antes da Constituição de 1988 a jurisprudência dominante insistia na necessidade de pactuação pelo menos por escrito do regime de compensação, não acatando sua inserção meramente tácita no contrato. (DELGADO, 2014, p. 923).

A relevância dessa medida flexibilizatória exigiria, desse modo, manifestação expressa formal do obreiro para sua validade. O avanço constitucional trazido ao tema não acresceu qualquer novo argumento em favor da tese minoritária. Isso significa que a tese da viabilidade do mero acordo tácito tornou-se cada vez menos sustentável na dinâmica do Direito do Trabalho pátrio. (DELGADO, 2014, p. 923).

Registre-se porém, a antiga Orientação Jurisprudencial 182 da SDI-I/TST de 2000, se lida em sua literalidade poderia conferir suporte à tese da validade do mero ajuste tácito, para o regime compensatório, já que não menciona termo escrito. Contudo, não pode ser este o sentido da linha interpretativa sugerida, uma vez que a ideia de absoluta informalidade em matéria desse relevo seria francamente contrária à tendência da própria jurisprudência firmada por décadas nos tribunais do país e ainda presente na Súmula 85 do mesmo TST. (DELGADO, 2014, p. 923).

É verdade que a Lei 9.601 de 1998 provocou brusca mudança à medida que produziu significativa modificação no regime compensatório, criando o chamado banco de horas. Desde então, esse regime deixou de ser visto como favorável ao empregado adquirindo caráter unilateral, incidindo sobre outros dispositivos cogentes da Constituição Federal de 1988. (DELGADO, 2014, p. 926).

Anterior a Lei 9.601 de 1998 existiam três posições distintas a cerca do regime de compensação de horas. (DELGADO, 2014, p. 927).

A primeira seria a compensação estritamente intrassemanal que se fundava do texto tradicional da Consolidação das Leis Trabalhistas que pactuava que o excesso de horas trabalhadas em um dia deveria ser compensado pela correspondente diminuição no outro dia, de maneira que não ultrapasse o horário normal da semana e nem o limite máximo de dez horas diárias. Para tal vertente, o velho texto celetista teria sido recepcionado pela Constituição Federal de 1988, delimitando temporalmente, de maneira rigorosa, a previsão compensatória imprecisa do artigo 7º, XIII da Constituição Federal 1988. (DELGADO, 2014, p. 927).

Nota-se que tal leitura não enxergava efetiva inovação constitucional, vez que a Constituição teria acatado o estrito critério temporal de cálculo e delimitação do regime compensatório de jornada vislumbrado pelo modelo celetista tradicional.

A segunda posição, compensação ao longo do ano, valia-se da aparente imprecisão do texto normativo constitucional. Este regime poderia fixar um verdadeiro banco de horas, integrado por créditos e débitos de horas laborativas, passível de acionamento ao longo do ano em transcurso. (DELGADO, 2014, p. 928).

A doutrina e a jurisprudência de modo preponderante rejeitaram a viabilidade jurídica do Direito no país, desse tipo de mecanismo compensatório. A ideia de banco de horas embutida no regime anual de compensação de jornada, vinha sendo firmemente rejeitada pela cultura justralhista dominante, por ser considerada incompatível com a ordem jurídica. No entanto, a partir da Lei 9.601 de 1998 ficou expressamente permitida a pactuação de tal regime.

Por fim, a compensação intersemanal, respeitando o parâmetro do mês, era significativamente forte na jurisprudência trabalhista. Para tal vertente, nem o parâmetro temporal restrito (compensação meramente intrassemanal), nem o parâmetro temporal largo (compensação ao longo do ano) harmonizavam se com o conjunto da ordem pública vigente no país após a Constituição. (DELGADO, 2014, p. 928).

Para a corrente interpretativa em questão, é óbvio que existiriam parâmetros máximos para o regime compensatório, no entanto, tais parâmetros não se cobririam de limites estreitos

da semana, nem chegariam a alcançar, ao revés, a extensão larga correspondente ao ano. Tais parâmetros expressos no inciso XII do artigo 7º da Constituição, deveriam ser inferidos do conjunto da ordem jurídica incidente sobre o tema. (DELGADO, 2014, p. 929).

A jurisprudência vinha acolhendo usualmente o parâmetro do mês para regime de compensação de jornada. Em consonância com essa interpretação lançada, os tribunais vinham considerando compatíveis com a nova ordem constitucional os conhecidos regimes de compensação que estipulam sistemas de plantões (12 x 36 ou 24 x 72), sistemas que ultrapassam as horas semanais, assegurando porém o limite do mês. Em face dessa mesma linha reflexiva é que se vinha aferindo, por outro lado, nos tribunais trabalhistas, como irregulares regimes de compensação que produzissem comparações e deduções por além da fronteira do mês trabalhado. (DELGADO, 2014, p. 930).

É válido o acordo ou convenção coletiva para celebrar o regime de compensação de 12 horas de trabalho por 36 de descanso, que é muito utilizado na área hospitalar, sendo até preferência entre os trabalhadores. (MARTINS, 2013, p. 575-576).

A Lei nº 9.601 de 1998 modificou, substantivamente, o mecanismo de compensação de jornada no Direito brasileiro. Instituiu novo tipo de contrato fora das restritas hipóteses de pactuação da Consolidação das Leis Trabalhistas. (DELGADO, 2014, p. 930).

A referida Lei instituiu a autorização para pactuação da chamada compensação anual ou banco de horas. O poder executivo, entretanto, através da Medida Provisória n. 1709 de 1998, estabeleceu o período anual pleno para a compensação. (DELGADO, 2014, p. 931).

De toda forma, estendeu o parâmetro da flexibilização compensatória a uma tal fronteira muito além do que se estabelece o artigo 7º, XXII da Constituição. O regime de compensação anual, portanto, escapa à dubiedade instigante que respondia pelo prestígio do mecanismo compensatório no estuário normativo da Constituição Federal, já que deixa de ser manejado em extensão ponderada, perdendo, nesse aspecto, o caráter de vantagem trabalhista em benefício recíproco de ambas as partes. (DELGADO, 2014, p. 931).

O banco de horas surgiu recentemente no ordenamento jurídico brasileiro, nele o empregado desempenha uma jornada inferior a normal em situações de baixa produtividade das empresas, por conseguinte, nas ocasiões de alta produção as horas sejam compensadas, sem prejuízo ao salário e eventuais dispensas. (MARTINS, 2013, p. 571-572).

Deste modo, conclui-se que o banco de horas incide quando o trabalhador cumpre excedentes horas em um determinado dia para diminuir sua carga horária em outro dia, não havendo em consequência de tal compensação, pagamento de adicionais. (ALMEIDA, 2009, p. 132).

Barros (2007, p. 662) define banco de horas como sendo:

“Banco de horas”, o qual permite, por acordo ou convenção coletiva, a compensação do excesso de horas trabalhadas em um dia pela correspondente diminuição em outro dia, de modo que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho, tão pouco ultrapasse o limite de dez horas por dia.

Já Pinto Rodrigues (2000, p. 528) define banco de horas como:

Uma virtual conta corrente de horas extraordinárias, na qual empregador e empregado depositam seus créditos de horas trabalhadas a menos, com pagamento, e a mais, sem indenização, para futuro saque, mediante compensação não apenas das jornadas, mas da retribuição homogênea do trabalho.

O Ministério do Trabalho conceitua banco de horas no mesmo sentido:

Um sistema de compensação de horas trabalhadas a menos, sem prejuízo do pagamento, com as trabalhadas a mais, sem a respectiva retribuição indenizada, para compensação após determinado período convencionado pelos contratantes, sindicalmente autorizados, com resgate do saldo pelo credor final. É o mecanismo que possibilita a compensação do excesso de horas trabalhadas, em um dia com a correspondente diminuição em outro, sem o pagamento de horas extras. (PINTO, 2000, p. 528).

Atribui-se a denominação banco de horas, pois o empregado acumula horas trabalhadas, que posteriormente poderão ser convertidas em descanso. Por aceitar essa espécie de poupança de horas, denominou-se o instrumento de banco de horas. Nesse sentido, as horas trabalhadas depois das horas normais não são tidas como horas extras, gerando ao empregador redução de custos em folha e permitindo repor funcionários nos períodos de maior necessidade, folgando naqueles em que não há essa necessidade. Para o empregado em tese esse método seria conveniente, pois poderia ter períodos de descanso maior durante alguns dias.

A importância de se estudar todo o instituto jurídico da compensação de jornada, antes de adentrar ao tema banco de horas, visto que um resulta do outro. Destaca-se ainda, a caracterização da compensação de jornada pela adequação estabelecida no intuito de regularizar o excesso de trabalho efetivado em um dia pelo conseqüente decréscimo, proporcional, de outro dia, dentro do previsto em lei ou instrumento normativo de categoria exclusiva.

Por meio de acordo ou convenção coletiva, é admitida, através do banco de horas, a compensação do excesso de horas trabalhadas, conquanto, a soma das jornadas semanais não pode exceder o período máximo de um ano, bem como, ultrapassar o limite de dez horas por dia. (BARROS, 2007, p. 662).

Valentin Carrion (2002, p. 106) assegura:

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

A compensação da jornada extraordinária do funcionário deve ser feita com a máxima cautela. A justiça trabalhista tem sido muito rígida na hora de conferir validade ao banco de horas, o que, às vezes, pode se transformar em mais um foco de ações trabalhistas. Sendo assim, há de serem observadas as limitações, as vedações e os requisitos que exigem à aplicação de tal mecanismo.

Nesse sentido a Súmula 85, IV do TST dispõe que a prestação de horas extras habituais descaracteriza o acordo de compensação de jornada. Neste caso, as horas excedentes a jornada semanal normal, serão pagas como horas extraordinárias e, quanto àquelas destinadas à compensação apenas o adicional de trabalho extraordinário será liquidado. No mesmo sentido, tem-se a seguinte jurisprudência:

ACORDO DE COMPENSAÇÃO. EXTRAPOLAÇÃO DA JORNADA. A prestação de horas extras habituais descaracteriza o acordo de compensação de horas. Nesta hipótese, as horas que ultrapassarem a jornada semanal normal devem ser pagas como horas extras e, quanto àquelas destinadas à compensação, deve ser pago o adicional de trabalho extraordinário. (Orientação Jurisprudencial nº. 220 da SBDI-1).

O §3º do artigo 59 da Consolidação das Leis Trabalhistas expõe duas situações de aplicação da compensação de horas. A primeira é o termo final do tempo pactuado pelo empregado e o empregador, em conformidade com a convenção coletiva ou acordo coletivo; a segunda é cabível na extinção do contrato que inviabiliza a continuidade do regime do banco de horas, haja vista o rompimento do vínculo empregatício. (PINTO, 2007, p. 581).

A compensação de horas, prevista na Lei 9.601 de 1998, deixou de ser de 120 dias para ser de um ano com a Medida Provisória nº 1.952-28 de 2000 que também alterou a letra do artigo 59 da CLT, §2º. Esta é a primeira oportunidade para a compensação de jornada, ou seja, o término do período ajustado entre os contratantes de acordo com a convenção ou acordo coletivo ou nos termos da Súmula 85 do TST.

Nestes casos de compensação pelo termo final do período pactuado entre empregado e empregador, em conformidade com a convenção coletiva ou acordo, caso ultrapasse as dez horas diárias, tal excedente terá de ser pago como hora extra, com o respectivo adicional, podendo inclusive incorrer multa administrativa contra a empresa. (MARTINS, 2013, p. 573).

Ocorrendo rescisão do contrato de trabalho, sem que o empregador tenha feito a compensação das horas extraordinárias na sua totalidade, o empregado poderá receber as horas extras não compensadas, com valores calculados sobre a remuneração vigente na ocasião da rescisão. (BARROS, 2007, p. 662).

No mesmo sentido, a Súmula nº. 264 do TST compreende que referida remuneração deverá ser efetivada com adicional, pois são horas extraordinárias, calculadas com base no número de horas extras não compensadas multiplicado pelo valor da remuneração na data da rescisão do contrato de trabalho, com base na globalidade salarial, ou melhor, hora normal, integrada por parcelas de natureza salarial e acrescido do adicional previsto em lei, contrato, acordo, convenção coletiva ou sentença normativa. (MARTINS, 2005, p. 573-575).

O artigo 59, §3º da CLT traz a seguinte redação:

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

Nos casos de remuneração variável, como integrada de comissões e gorjetas, deve-se apurar a média dos últimos doze meses ou dos meses de trabalho, caso o trabalhador tenha menos de um ano de serviços prestados. (MARTINS, 2013, p. 288-289).

Destaca-se as hipóteses que não isentam o empregador do ônus de pagamento das horas extras que não corresponderem ao sistema de compensação, quais sejam: dispensa por justa causa, rescisão indireta ou pedido de demissão voluntária por parte do trabalhador. Caso não haja crédito de horas a favor do empregador na ocasião da rescisão do contrato de trabalho, estas deverão ser pagas pelo empregado respeitando-se, porém, o limite de um mês da remuneração do empregado para efeito de compensação. (§5º do artigo 477 da Consolidação das Leis Trabalhistas). (MARTINS, 2013, p. 578).

O banco de horas encontra amparo legal no artigo 7º, XIII, Constituição Federal de 1988, no qual sua adoção só será realizada mediante de acordo ou convenção coletiva, sendo essa redação adotada também pelo §2º do artigo 59 da Consolidação das Leis Trabalhistas. Contudo, a recente redação da Súmula numero 85 do Tribunal Superior do Trabalho, passou a prever o acordo de compensação, individual, desde que expresso da seguinte maneira.

SÚMULA 85 – COMPENSAÇÃO DE JORNADA (incorporadas as orientações jurisprudenciais nºs 182,220 e 223 da SBDI – 1) – Res. 129/2005 – DJ 20.04.2005.

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

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

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

IV – A prestação de horas extras habituais descaracteriza o acordo de compensação das jornadas. Nesta hipótese, as horas que ultrapassarem a jornada semanal normal deverão ser pagas como horas extraordinárias e, quanto àquelas destinadas à compensação, deverá ser pago a mais apenas o adicional por trabalho extraordinário (ex – OJ nº 220 – Inserida em 20.06.2001). Redação dada pela Res. 121/2003, DJ 21.11.2003).

A adoção do banco de horas por convenção ou acordo, coletivo ou individual, salvo existência de norma coletiva contrária, embora assegurada pelo ordenamento jurídico, não deixa clara a eficácia de sua implementação sem os instrumentos formais da negociação coletiva, visto que nem sempre a transação bilateral assegura os direitos basilares do trabalhador. (DELGADO, 2006, p. 866-867).

Sobre o acordo individual Martins manifesta:

Se o empregado pactuar, mediante acordo individual com o empregador, a compensação do horário de trabalho, terá o segundo de pagar como extras as horas trabalhadas além da oitava diária, pois a compensação de horários, a partir de 5-10-88, somente pode ser feita por acordo coletivo ou por convenção coletiva de trabalho, nunca por acordo individual. Nesse ponto, estaria derogada a antiga redação do §2º do artigo 59 da CLT, caso se entenda que trata de acordo individual para a compensação de jornada. (MARTINS, 2013, p. 573).

A Medida Provisória n. 2.164-4 de 14 de agosto de 2001, alterou o §2º do artigo 59 da Consolidação Leis Trabalhista, com isso instituindo o então banco de horas, este permitindo por meio de acordo ou convenção coletiva, a compensação das horas trabalhadas a mais em um dia pela respectiva redução em outro dia, no período máximo de um ano, contudo a soma das jornadas não poderá ultrapassar o limite de dez horas por dia.

Em um período o trabalhador é convocação para trabalhar uma ou duas horas suplementares, em um outro período, deixará de trabalhar as horas normais em numero correspondente ao das horas extras anteriormente cumpridas.

O artigo 59 da Consolidação das Leis Trabalhista promulga que o sistema de compensação de jornada somente será válido mediante documento escrito, no qual possa se comprovar o referido pacto labora, conforme determinação legal, do contrário, inexistindo tal documento, inexistente será o acordo e as horas excedentes serão devidas como extras. (MARTINS, 2013, p. 577).

Outro requisito para sua aplicação do banco de horas é a ausência da habitualidade, ou seja, se as horas extras começarem a serem realizadas de forma habitual ocorre, a

descharacterização do banco de horas, assim, as horas que ultrapassarem o módulo de 44 horas semanais serão remuneradas como horas extras. (BARROS, 2007, p. 661).

O acordo de extensão da jornada de trabalho é um negócio jurídico bilateral do tipo acessório, ou seja, somente se realiza após passar pelos planos da existência, validade e eficácia. A compensação de jornada somente é permitida se observados os artigos 59, §2º da Consolidação das Leis Trabalhista e artigo 7º, XIII da Constituição Federal de 1988. Porém os acordos de compensação de jornadas que, tidos como válidos mais ineficazes, sofrerão a incidência da Súmula 85 do TST, conforme exposto anteriormente.

A Constituição Federal de 1988 determina no artigo 7º, XIV, que a duração de trabalho normal não superior a 8 horas diárias e 44 horas semanais, facultada a compensação de horas e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.

Devido a disposição legal da alínea b, do artigo 7º da Constituição Federal de 1988 as disposições do artigo 59 da Consolidação Leis Trabalhistas, não se aplicam ao trabalhador rural, exceto quando haver, expressa determinação em sentido contrário. Isso porque, o Decreto nº. 73.626/74, que regulamenta a Lei nº. 5.889/73, deixa de fazer referência do artigo 59 da Consolidação das Leis Trabalhistas. (MARTINS, 2013, p. 576).

O artigo 413 da Consolidação das Leis Trabalhistas dispõe quanto as condições de prorrogação da jornada de trabalho dos menores de 18 anos, no qual o legislador serve-se da cautela, fazendo com que os sindicatos examinem a empresa caso a caso, com intuito de resguardar a saúde do menor.

O banco de horas limita-se também na prorrogação da jornada de trabalho de atividades insalubres, pois estas refletem sua nocividade à saúde do trabalhador, daí a necessidade de uma disciplina rigorosa que a lei impõe. Os empregados envolvidos em atividade insalubre, somente poderão prorrogar suas jornadas de trabalho depois da respectiva autorização da autoridade competente, que no âmbito estadual é a Delegacia Regional do Trabalho. Portanto, em trabalhos insalubres e perigosos, a instituição do banco de horas depende de autorização expressa da autoridade competente em matéria de higiene do trabalho, no caso, o Departamento Nacional de Segurança e Higiene do trabalho, ou as Delegacias Regionais do Trabalho.

Nesse sentido esclarece Delgado (2006, p. 863):

A pactuação de horas complementares à jornada padrão, que extenua o trabalhador ao longo de diversas semanas e meses, cria riscos adicionais inevitáveis à saúde e segurança daquele que presta serviços, deteriorando as condições de saúde, higiene e segurança no trabalho.



O artigo 6º da Lei 9.601 de 1998, deu nova redação ao artigo 59 da Consolidação das Leis Trabalhistas, estipulando que a compensação de jornada pudesse ser verificada no período de 120 dias, antes restrita à semana propiciadora da extinção dos contratos aos sábados.

Atualmente com a medida provisória n.2.164-41, DOU de 27.08.2001, o prazo máximo para compensação de jornada de trabalho foi limitada para um ano, no entanto, como já foi mencionado, se em norma coletiva estabelece-se período inferior a um ano, que é o limite legal, prevalece o limite estipulado pela norma coletiva por tratar-se de forma mais favorável ao trabalhador.

Barros (2013) orienta-nos acerca da questão:

Nesses regimes, em uma semana o empregado trabalha 48 horas; logo, dividindo-se essas 48 horas por seis, temos em média, oito horas diárias, na segunda semana o empregado trabalha 36 horas; dividindo-se essas 36 horas por seis temos seis horas de trabalho diárias. Na terceira semana o empregado volta a trabalhar 48 horas, o que resulta da jornada de oito horas, obtida com o resultado da média aritmética. Na quarta semana o empregado trabalha novamente 36 horas.

Para Nascimento à remuneração das horas extras decorrentes da reposição a lei atua de maneira clara, de modo que podem ser formuladas hipóteses diversas, mas, como não é lógico admitir trabalho sem salário, é possível afirmar que as horas extras de recuperação devem ser remuneradas porque há prestação de um serviço. Não fosse assim, estaria incentivando o enriquecimento ilícito. Complica-se o caso quando se procura saber se a remuneração dessas horas é com ou sem adicional. A lei ordinária não manda pagar o adicional. Mas a Constituição Federal de 1988 ordena, sem especificações, o pagamento do adicional de horas extras. Não são cumulativas as horas extras nestes casos. (NASCIMENTO, 2002, p. 307).

Sergio Pinto Martins (2013, p. 577), que entende que o empregado deve receber as horas trabalhadas além da jornada normal como extras, pois se trata de tempo à disposição do empregador (art. 4º da Consolidação das Leis Trabalhistas), além do que o empregador é quem deve assumir os riscos da atividade econômica (art. 2º da Consolidação das Leis Trabalhistas), além do que, a Constituição Federal de 1988 não faz distinção quanto às horas extras para a recuperação em razão de paralisações, pois não deixam de ser horas suplementares, revelando, assim, que haverá pagamento de adicional de horas extras, que será de 50%.

Delgado (2003, p. 59-60) aduz que:

O critério inaugurado em 1998 do Brasil (compensação anual). Teria ultrapassado a fronteira máxima compatível com a Constituição Federal (compensação intersemanal, respeitado o mês), por instituir mecanismos que amplia (ao invés de reduzir) os riscos inerentes ao trabalho. Para esta linha reflexiva, norma jurídica estatal que tenha vindo ampliar (ao invés de reduzir) os riscos inerentes ao trabalho é a norma jurídica que desrespeita comando institucional (artigo 7º, XIII, CF/88).

Nota-se ainda, vício normal na alteração do artigo 59 pela Lei 9.601 de 1988.

Tem origem em uma medida provisória, exclui a regra do artigo 62 da Constituição Federal que expressa que a forma de legislar é viável apenas em condições de relevância e urgência, além de estabelecer prazo para conversão em lei, que não foi o caso da alteração aludida.

Conclui-se portanto, que a redação da Lei 9.601 de 1988, é incompatível com as normas que conduzem o direito do trabalho e a Constituição Federal.

#### 4.1. Vantagens e desvantagens da adoção do banco de horas

O banco de horas foi criado com o intuito de estabelecer entre empregador e empregado um equilíbrio, de maneira que as empresas adaptem os trabalhadores às necessidades do mercado e a preservação de seus empregos.

Conforme exposto anteriormente, nada mais é do que a compensação da jornada de trabalho, de maneira que, as horas trabalhadas a mais em um dia, normalmente nos períodos de maior produção da empresa, são compensadas nos períodos de baixa produção, ou seja, adapta-se o empregado à produtividade da empresa. (MARTINS, 2013, p. 577-578).

Para Martins (2013, p. 571), além de evitar dispensa dos empregados em períodos de baixa produção e crise econômica, o banco de horas também contribui com o desenvolvimento da empresa no sentido de evitar que o trabalhador fique inativo por falta de trabalho; além da adequação da produção e a redução dos gastos da empresa.

Para Rosa Pinto (2001, p. 124-125), o instituto de bancos de horas traz outra vantagem ao empregador, visto que este se exime do pagamento de adicional de horas extras, além da inclusão no repouso remunerado, 13º salário, férias e FGTS.

Entretanto, Pinto (2001, p. 528) ressalta que tal vantagem em prol do empregador não acarreta prejuízo ao empregador.

Compreende também a vantagem ao empregado de não trabalhar aos sábados, tendo assim, mais tempo livre e redução de gastos com transporte. (MARTINS, 2013, p. 572).

Para Delgado (2006, p. 864) a compensação anual ressalva a perda da característica de ponderação, isto é, deixa de ser vantagem recíproca entre as partes, posto que o fato de agredir a saúde, higiene e segurança laborais, torna-se prejudicial ao empregado.

Segundo Sônia Nascimento (2002, p. 162), existem outros benefícios para o empregado, como: “o melhor convívio social e familiar e o ensejo ao treinamento e ao aperfeiçoamento profissional dos empregados durante os períodos de jornada reduzida”.

Se o mecanismo de banco de horas for utilizado da forma correta, poderá beneficiar os contratantes no sentido de não terem que pagar horas extras, assim como os adicionais, já aos empregados o benefício se ter mais tempo livre. Ocorre que atualmente, com a prática abusiva por parte dos empregadores, as jornadas se tornaram desumanas e sem perspectiva de compensação. Assim, surge a necessidade de fiscalização e aplicação de punições aos que cometem até para que os prejudicados, no caso os empregados, não tenham receio em denunciar tal atitude.

Em síntese, o artigo 59 da CLT fixou indisfarçável marco diferenciador na evolução sociojurídica do regime compensatório no país, por eliminar a reciprocidade de vantagens que a clássica figura equilibradamente sempre propiciara às partes contratuais. (DELGADO, 2014, p. 931).

O regime de compensação anual previsto pelo novo artigo 59 da CLT somente pode ser pactuado pelos instrumentos formais da negociação coletiva trabalhista, em virtude de a Constituição não permitir a transação meramente bilateral pactue medida desfavorável à saúde e segurança obreiras. (DELGADO, 2014, p. 934).

O banco de horas criado pela Lei 9.601 de 1998 passa a ser válido desde que pactuado por convenção ou acordo coletivo do trabalho, desde que observados os critérios procedimentais de fixação de cada tipo de diploma negociado. (DELGADO, 2014, p. 935).

De acordo com a Convenção n. 151 da OIT que dispõe sobre as relações de trabalho na função pública, inclusive a negociação coletiva no segmento, o óbice acima mencionado desapareceu. Portanto, torna-se possível o estabelecimento de banco de horas nas entidades de direito público, mediante instrumento coletivo negociado, inclusive pela circunstância de não constituir cláusula de natureza e repercussões econômicas, as quais se consideram privativas de regência legal. (DELGADO, 2014, p. 937).

O inciso VI do artigo 7º da Constituição Federal de 1988 dispõe sobre a irredutibilidade do salário, salvo disposição em por meio de acordo ou convenção coletiva. (MARTINS, 2013, p. 566).

Havendo trabalho superior à jornada normal, de modo a compensar o trabalho não realizado no sábado, e se sábado for feriado, deve o empregador pagar como extras as horas suplementares trabalhadas com o adicional de 50% de não pagamento em dobro, pois não há trabalho no feriado. Poderá a empresa redistribuir as horas da semana referentes ao feriado ocorrido no sábado. Se o feriado recair na segunda ou sexta-feira, poderá o empregador exigir compensação complementar de modo a compensar a jornada inferior à normal trabalhada na semana em decorrência do feriado. (MARTINS, 2013, p. 570).

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho abordou as novas alterações advindas da Lei 9.601 de 1998, que dispõe sobre o instituto do banco de horas. Iniciando com a evolução histórica da jornada de trabalho e a luta entre a classe trabalhadora desde a era industrial.

O artigo 7º nos incisos XIII e XIV da Constituição Federal estabeleceu que a jornada de trabalho passaria a ser de 8 (oito) horas diárias entre os trabalhadores rurais e urbanos, exceto para os domésticos, permitindo a redução de jornada à convenção ou acordo coletivo.

A flexibilização surge como um novo conceito de jornada do trabalho que não se limita mais às 8 (oito) horas estipuladas na Constituição Federal.

O banco de horas através dessa flexibilização, vincula uma medida necessária e legal para suprir um problema decorrente das longas jornadas e do evidente desgaste que estas provocavam, os empregados acabavam abdicando de família, lazer, educação, atividades culturais, entre outros, voltando-se, somente, ao trabalho.

Evidentemente, o que conforma como atividade do homem, restrita como a sua natureza, existem limitações das quais não se podem ultrapassar.

O exercício e o uso aperfeiçoam-se, mas é preciso que de tempos em tempos se suspenda para dar lugar ao repouso. Portanto, não se deve estender o trabalho por mais tempo do que as forças permitem.

Assim, o número de horas de trabalho diário não deve exceder a força dos trabalhadores, e a quantidade de repouso deve ser ajustada à qualidade do trabalho, às circunstâncias do tempo e do lugar, à compleição e saúde dos trabalhadores.

Dessa forma, buscou-se demonstrar as limitações de aplicação, características, as vantagens e desvantagens do instituto de banco de horas ao empregador e aos empregados, analisando também de forma suscita sua constitucionalidade, abordando também a alteração que a Súmula 85 do TST trouxe estendendo o regime de banco de horas também ao acordo individual.

Por enfim, após exposição do prós e contras do instituto do banco de horas pode-se considerar que o instituto proporciona maiores benefícios ao empregador, visto que com o regime de compensação de horas este se obsta do pagamento de diversos adicionais, como por exemplo, adicional de horas extras, tendo assim redução nos gastos e ferindo as garantias constitucionais do trabalhador.

## REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, André Luiz Paes de. **Direito do trabalho**. 6.ed. São Paulo: Rideel, 2009.
- BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**. Brasília, 1943. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/De15452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452.htm)>. Acesso em 09 de abr. 2016.
- \_\_\_\_\_. Constituição da República Federativa do Brasil, de 05 de outubro de 1988. **Diário Oficial da União**. Brasília, 1988. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>. Acesso em 09 de abr. 2016.
- \_\_\_\_\_. Lei nº9.601 de 21 de janeiro de 1988. Bancos de horas. **Diário Oficial da União**. Brasília, 1988. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L9601.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9601.htm)>. Acesso em 09 de abr. 2016.
- \_\_\_\_\_. Medida provisória nº1.709, de 06 de agosto de 1998. **Diário Oficial da União**. Brasília, 1998. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/mpv/Antigas/1709.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/mpv/Antigas/1709.htm)>. Acesso em 09 de abr. 2016.
- \_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 85, 90, 264, 320, 324, 325. In: \_\_\_\_\_. **Súmulas**. Brasília. Disponível em <<http://www.tst.jus.br/sumulas>> Acesso em 05 ago. 2015.
- BARROS JUNIOR., Cássio Mesquita. **Flexibilização no direito do trabalho**. Revista trabalho e processo. São Paulo, n. 2, setembro, 1994.
- BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 3.ed. São Paulo: LTR, 2007.
- \_\_\_\_\_. **Curso de direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTR, 2013.
- CARRION, Valentin. **Comentários à consolidação das leis do trabalho: legislação complementar, jurisprudência**. São Paulo: Saraiva, 2002.
- DELGADO, Maurício Godinho. **A jornada de trabalho no Direito do Trabalho Brasileiro**. Belo Horizonte: UFMG, 2002.
- \_\_\_\_\_. **Curso de direito do trabalho**. 13. ed. São Paulo: LTR, 2014.
- MANNRICH, Nelson. **A modernização do contrato de trabalho**. São Paulo: LTR, 1998.
- MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **Direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: Atlas, 2006.
- MARTINS, Sergio Pinto Martins. **Direito do Trabalho**. 29. ed. São Paulo: Atlas, 2013.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. São Paulo, Saraiva: 1999.
- NASCIMENTO, Sônia Aparecida Costa Mascaro. **Flexibilização do horário de trabalho**. São Paulo: LTR, 2002.
- PINTO, José Augusto Rodrigues. **Curso de direito individual do trabalho: noções fundamentais de direito do trabalho, sujeitos e institutos do direito individual**. 4. Ed. São Paulo: LTR, 2000.
- ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. **O moderno direito do trabalho: flexibilização, terceirização, novas tecnologias, contratos atípicos, participação na empresa**. São Paulo: LTR, 1994.
- SÜSSEKIND, Arnaldo et al. **Instituições de direito do trabalho**. 22. ed. v. 1. São Paulo: LTr, 2005.