

UNILEÃO
CENTRO UNIVERSITÁRIO DOUTOR LEÃO SAMPAIO
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

WANDERSON MOURA SILVA

**BANCO DE HORAS: UMA ANÁLISE DINÂMICA LABORAL SOBRE O ART.6º DA
LEI 9.601/98**

JUAZEIRO DO NORTE-CE
2023

WANDERSON MOURA SILVA

**BANCO DE HORAS: UMA ANÁLISE DINÂMICA LABORAL SOBRE O ART.6º DA
LEI 9.601/98**

Trabalho de Conclusão de Curso — *Artigo Científico*,
apresentado à Coordenação do Curso de Graduação em
Direito do Centro Universitário Doutor Leão Sampaio, em
cumprimento às exigências para a obtenção do grau de
Bacharel.

Orientador: Prof.^a Éverton de Almeida Brito.

JUAZEIRO DO NORTE-CEARÁ
2023

BANCO DE HORAS: UMA ANÁLISE DINÂMICA LABORAL SOBRE O ART.6º DA LEI 9.601/98

Wanderson Moura Silva¹
Éverton de Almeida Brito²

RESUMO

Este artigo fundamenta-se em uma pesquisa bibliográfica apoiada na teoria relacionada ao Banco de Horas e sua aplicação nas empresas como estratégia de compensação de horas trabalhadas extraordinariamente, excedendo a carga horária determinada pela legislação trabalhista brasileira. O propósito foi examinar as complexidades que envolvem a implementação deste instrumento, bem como suas vantagens e desvantagens para empregadores e empregados inseridos no mercado de trabalho formal. Adicionalmente, foram efetuadas comparações com outros métodos de compensação, com ênfase na remuneração de horas extras. O estudo procurou elucidar a relevância do banco de horas para os trabalhadores, avaliando a regulamentação e a legislação trabalhista relacionada ao banco de horas, vendo as vantagens e desvantagens do banco de horas entre as partes.

Palavras-chave: Banco de Horas. Jornada de trabalho. Compensação de horas.

ABSTRACT

This article was based on a bibliographical survey of the theory related to the Bank of Hours and its use in companies as a method of compensating for hours worked overtime, going beyond the workload established by Brazilian labor legislation. The aim was to analyze the complexities surrounding the use of this instrument, as well as its advantages and disadvantages for both employers and employees in the formal labor market. Comparisons were also made with other forms of compensation, particularly overtime pay. The study sought to clarify the importance of the hours bank for employees, evaluating the regulations and labor legislation related to the time bank, considering the advantages and disadvantages of the time bank between the parties.

Keywords: Annual leave. Working Day. Hours Compensation.

1 INTRODUÇÃO

A luta por melhorias nas relações de trabalho entre empregados e empregadores é um tema relevante na história, sendo crucial destacar que a batalha pela jornada de trabalho ocorre há séculos, não apenas no Brasil, mas em todo o mundo, sendo motivo de diversos conflitos entre

¹ Discente do curso de Direito da Unileão. E-mail: Wanderson_Moura2001@hotmail.com

² Professor Orientador. Professor do Centro Universitário Doutor Leão Sampaio/UNILEÃO. Formado em Direito e pós-graduado em Direito Processual Civil pela UNIPÊ, MBA em Licitações e Contratos pela FAEL. E-mail: evertonbrito@leaosampaio.edu.br.

empregados e empregadores. A Revolução Industrial, que ocorreu pioneiramente na Europa e chegou ao Brasil de forma tardia, pode ser citada como um marco importante nesse contexto.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que surgiu em 1943 durante a era Vargas, foi a primeira a tratar especificamente do Direito do Trabalho, garantindo ao trabalhador liberdade, pluralismo sindical, isonomia salarial, salário mínimo, jornada de oito horas de trabalho, proteção do trabalho das mulheres e dos menores, repouso semanal e férias anuais remuneradas. Com a evolução da sociedade, surgem necessidades de criação de novas leis para atender à dinâmica dessas relações, buscando equilibrar as necessidades das empresas sem abrir mão dos direitos dos empregados.

Este artigo tem como objetivo geral realizar uma análise voltada ao Banco de Horas em conjunto com a jornada de trabalho, apresentando a evolução das leis trabalhistas e os aspectos legais dos elementos que a regem, sob o prisma Constitucional e Celetista. O ponto central dessa pesquisa é o banco de horas, que pode ser definido como um instrumento utilizado pelas empresas para a compensação de horas trabalhadas acima ou abaixo da carga horária previamente estabelecida em acordo coletivo, individual ou contrato de trabalho (MARTINS, 2002).

A CLT possui limitações de quanto tempo diário, semanal ou mensal o trabalhador deve cumprir, e com isso, a compensação de horas está prevista na CLT, como mencionado no §2º do art. 59 da CLT. A Lei nº 9.601/98 tornou legal o Banco de Horas, que já era uma prática adotada por empregadores, embora suscitasse controvérsias legais em tribunais. O banco de horas trouxe alguns questionamentos onde podem favorecer o empregador ou o empregado, os benefícios da implementação do banco de horas se estendem a empregadores e empregados, incluindo a redução de demissões, a diminuição das despesas com horas extras, a melhoria na qualidade de vida dos funcionários e a capacidade de atender às demandas produtivas do empregador (SANTINO, 2016).

Dessa forma, esse estudo buscou compreender como o Banco de Horas agrega na esfera trabalhista, no ponto de vista do empregado e do empregador. Procurando alcançar esse objetivo de forma concreta, foram estabelecidos como objetivos específicos Avaliar a regulamentação e a legislação trabalhista relacionada ao banco de horas e Analisar a vantagem e desvantagem do banco de horas entre as partes.

2 REFERENCIAL TEORICO

Antes de tudo, para alcançar os objetivos propostos, é necessária a devida contextualização dos fatores analisados neste trabalho. Assim, a compreensão sobre o banco de horas, o contexto da Constituição Federal e da Consolidação das Leis do Trabalho, e a relação da Súmula 85 do TST, tornam-se essenciais, principalmente após a crescente demanda decorrente da aprovação das reformas trabalhistas.

2 EVOLUÇÕES HISTÓRICA DA JORNADA DE TRABALHO

Quando falamos em Revolução Industrial, associamos facilmente um marco na área trabalhista. Nesse contexto, observamos que os trabalhadores do século anterior a essa revolução tinham jornadas extensas. Nesse período, trabalhadores, independentemente de serem homens, mulheres ou até mesmo crianças, trabalhavam durante várias horas ininterruptas, em uma jornada de trabalho que, por diversas vezes, ultrapassava até 18 (dezoito) horas diárias. Diante disso, o Estado iniciou sua inserção nas relações privadas entre empregados e empregadores, e as primeiras leis trabalhistas surgiram motivadas pela necessidade de coibir os abusos perpetrados contra o proletariado (NASCIMENTO, 2013).

A exploração da força de trabalho era chocante. Homens, mulheres e crianças (de até 6 anos de idade) realizavam, em condições desumanas, uma jornada de trabalho de até 18 horas. Essa situação permitia aos proprietários capitalistas impor ao trabalhador a execução e a extração do sobre trabalho (horas trabalhadas além das necessidades de reprodução da força de trabalho), o que permitia a acumulação do lucro, que em parte era reinvestido no setor produtivo, com o único e principal objetivo de valorizar o capital. Essa situação social demonstrava que “tudo corria para o rico (HOBSBAWM, 1977).

No entanto, a evolução no Brasil ocorreu de forma diferente da ocorrida no continente europeu, pois o Brasil ainda vivia um período de escravidão enquanto a evolução industrial ocorria na Europa (CARVALHO, 2012).

Podemos dizer que o início da era trabalhista no Brasil se deu a partir da abolição da escravatura, quando a Lei Áurea, em 1888, assinada pela Princesa Isabel, extinguiu o trabalho forçado, ocasionando a existência de relação de emprego, que é a característica fundamental para a existência do Direito do Trabalho (DELGADO 2012).

A primeira constituição no Brasil a abordar especificamente normas trabalhistas foi a Carta Constitucional de 1934, influenciada pelo constitucionalismo social. Ela garantia a liberdade sindical, além da jornada de trabalho de oito horas, repouso semanal, férias anuais remuneradas e previdência social (MARTINS, 2009).

Pelo que se pode constatar, foi essa a primeira Constituição a tratar do salário mínimo, da jornada de oito horas, das férias anuais remuneradas, da proibição de qualquer trabalho a menores de 14 anos, do trabalho noturno a menores de 16 anos e em indústrias insalubres, a menores de 18 anos e a mulheres. Essa mesma Constituição assegurou indenização ao trabalhador dispensado sem justa causa; repouso hebdomadário, de preferência aos domingos. Não dispôs, entretanto, sobre sua remuneração, tampouco estendeu o descanso aos dias santos e feriados. A Constituição de 1934 dedica atenção especial à maternidade, deixando claro que a licença correspondente se faz sem prejuízo do salário e do emprego, mas mediante a instituição de previdência a cargo da União, do empregador e do empregado. Proíbe-se diferença de salário para o mesmo trabalho por motivo de idade, sexo, nacionalidade ou estado civil (BARROS, 2011, p. 57).

Assim, podemos dizer que no dia 5 de outubro de 1988, quando a atual constituição foi aprovada, os direitos trabalhistas foram adicionados na Carta Magna no Capítulo II, “Dos Direitos Sociais”, do Título II, “Dos Direitos e Garantias Fundamentais”, de forma oposta às antigas constituições (MARTINS, 2009).

A Constituição de 1988, ao contrário do texto de 1967, retoma a tradição das Constituições anteriores e fixa em 14 anos a idade para o trabalho, ainda assim na condição de aprendiz. Aos menores de 16 anos e maiores de 14 anos só se permite a celebração de contrato de aprendizagem, modalidade especial de contrato de trabalho. A partir de 16 até 18 anos, o trabalhador poderá ser destinatário do contrato de aprendizagem ou de um contrato de trabalho normal. Ao completar 18 anos, o empregado se torna absolutamente capaz (BARROS, 2011, p. 65).

Sendo assim, a Constituição respeita as normas democráticas e igualitárias, sendo desde então uma inovação importante no direito do trabalho. Simplificando, a Constituição Federal de 1988 enfatiza a importância dos direitos dos trabalhadores, criando uma base de valor social para o Estado Democrático de Direito aos valores sociais do Brasil.

Entretanto, a atual Lei 9.601/98 surgiu na legislação brasileira como o modelo rígido de compensação semanal, que alterou o artigo 59 da Consolidação das Leis do Trabalho. O motivo pelo qual surgiu foi devido ao interesse do governo em flexibilizar alguns direitos trabalhistas previstos na CLT para amenizar o grande impacto gerado pela recessão econômica que ocasionou a demissão de centenas de milhares de trabalhadores, além do encerramento de atividades de várias empresas.

Com isso, o banco de horas trata-se de uma mudança na gestão do tempo de trabalho, tanto em sua quantidade quanto na forma de utilização da força de trabalho. Quando a Lei nº 9.601, em 21 de janeiro de 1998, introduziu o dispositivo conhecido como “banco de horas”, este já era objeto de acordo coletivo em diversas empresas (COSTA, 2002).

Assim, o limite da jornada de trabalho pode ser visto como um princípio fundamental do Direito Trabalhista, e como foi citado anteriormente, foi conquistado apenas após a Revolução Industrial, que possuía jornadas absurdas de 14 a 16 horas diárias. Dessa forma, o

Banco de Horas, ao influenciar na jornada de trabalho, deve seguir critérios para não ferir os direitos previstos constitucionalmente ao trabalhador, já que surgiu como medida de flexibilização e em períodos de crise.

Atualmente, esse mecanismo foi desvirtuado, pois se impõe primeiramente que o empregado trabalhe mais, para depois ser compensado com folga. É crucial que as leis trabalhistas continuem a evoluir para proteger os direitos dos trabalhadores e garantir condições de trabalho justas e seguras.

3 CONCEITO DO BANCO DE HORAS

O Banco de Horas é um sistema de compensação de horas trabalhadas, no qual o pagamento adicional por horas extras é substituído pela concessão de folgas e redução da jornada. Esta é uma ferramenta essencial de gestão de Recursos Humanos que oferece opções flexíveis para o controle das horas trabalhadas pelos colaboradores.

Essa ferramenta permite que o trabalhador cumpra uma jornada inferior à normal durante períodos de menor produção, sem que haja prejuízo em seu salário ou risco de dispensa. Em momentos de maior produção, as horas são compensadas, permitindo que o trabalhador preste mais horas de serviço por dia. A Lei nº 9.601 formalizou o que, na prática, já era conhecido como ‘banco de horas’, que, em essência, se resume à compensação da jornada de trabalho (MARTINS, 2012).

Conforme Delgado, a jornada de trabalho é a principal obrigação do empregado, representando o tempo dedicado à prestação de serviços ou à disponibilidade perante o empregador. Essa dualidade faz da jornada a medida tanto da obrigação do trabalhador quanto da vantagem para o empregador, conferindo-lhe grande relevância no cotidiano trabalhista e nas regras do Direito do Trabalho (DELGADO 2010).

3.1 LEGISLAÇÃO REFERENTE

Pode-se afirmar que o Banco de Horas estabelece uma relação entre empregadores e empregados, atuando como um mecanismo de compensação com base legal na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Este instrumento desempenha um papel crucial na regulamentação das horas de trabalho para ambas as partes.

No entanto, a Lei nº 9.601/98 conferiu legitimidade a este instrumento, que já era amplamente utilizado na prática diária, apesar das divergências judiciais sobre sua validade. Isso resultou em uma nova redação do artigo 59 da CLT, por meio da Medida Provisória nº

2.076, proporcionando, ainda que conceitualmente, a inclusão do banco de horas na legislação trabalhista, estabelecendo uma base legal para sua utilização.

É importante notar que o termo ‘Banco de Horas’ não é mencionado diretamente, nem mesmo na nova redação do artigo 59, mas é feita uma referência conceitual a essa prática, já conhecida como banco de horas.

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 previstas, nem ultrapassado o limite de dez horas diárias (BRASIL, 1998).

Embora a Súmula 85 do TST tenha estabelecido que o Banco de Horas possa ser utilizado como uma forma de compensação, mediante acordo individual, coletivo ou convenção coletiva, é importante ressaltar que ele não pode exceder a jornada semanal estabelecida por lei específica, nem o limite diário. Assim, reforça trabalhista disponibilizou que o regime de banco de horas poderá ser pactuado por acordo individual, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses (Art. 59, §5º CLT).

É importante ressaltar que a dispensa do acréscimo salarial é permitida se, em virtude de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente redução em outro dia, de modo a não ultrapassar, no período de um ano, a soma das jornadas semanais de trabalho previstas, e a não exceder o limite máximo de dez horas diárias. O banco de horas mencionado no § 2º deste artigo pode ser estabelecido por meio de acordo individual por escrito, contanto que a compensação ocorra no prazo máximo de seis meses. (Art. 59, §§ 2º e 5º da CLT).

Assim, apesar das horas extras habituais descaracterizarem a validade do acordo de compensação de jornada, segundo o item IV da Súmula nº 85 do TST, as horas que ultrapassarem o limite constitucional de oito horas diárias, mas respeitarem o limite semanal de quarenta e quatro horas, não serão remuneradas, sendo devido somente o adicional da hora extra previsto em lei ou em convenção coletiva de trabalho (BARROS, 2011).

Dessa forma, é importante ressaltar as diversas opções para gerenciar o controle do banco de horas, e, de fato, essas opções estão intimamente ligadas ao monitoramento da jornada de trabalho dos funcionários. A base para realizar esse controle é o registro da folha

de ponto individual, um documento obrigatório para empresas que contam com mais de 20 empregados. Essa exigência está estabelecida no artigo 47 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT:

§ 2º Para os estabelecimentos com mais de 20 (vinte) trabalhadores será obrigatória a anotação da hora de entrada e de saída, em registro manual, mecânico ou eletrônico, conforme instruções expedidas pela Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia, permitida a pré-assinalação do período de repouso (Lei nº 13.874, de 2019).

No entanto, o registro da folha de ponto é crucial para todas as empresas, inclusive as de menor porte, uma vez que contribui para proteger ambas as partes da relação trabalhista contra possíveis questões judiciais.

Na ausência do registro da folha de ponto, podem surgir desacordos quanto ao cumprimento da jornada de trabalho, como os horários de entrada e saída, e essa situação pode evoluir para um processo judicial trabalhista. No entanto, quando há um registro apropriado, o problema é mitigado.

Uma consideração crucial é que a folha de ponto deve ser mantida pela empresa por um período mínimo de 5 anos. Portanto, é essencial ponderar sobre a melhor abordagem para registrar eletronicamente o ponto dos funcionários, assegurando praticidade no dia a dia e a segurança das informações pelo tempo exigido.

Assim, destaca-se que, de acordo com a Constituição de 1988, artigo 7º, inciso XIII, há dois limites simultâneos estabelecidos para a duração da jornada de trabalho, a saber, o limite diário e o limite semanal. Ambos devem ser considerados como reguladores independentes da jornada laboral.

Contudo, ao desconsiderar o acordo de compensação, é necessário reconhecer como horas extraordinárias aquelas que excederem a oitava diária e a quadragésima quarta semanal. Além disso, essas horas devem ser remuneradas não apenas com o salário regular do empregado, mas também acrescidas do adicional previsto em lei ou em convenção coletiva de trabalho, visto que esta interpretação se alinha melhor com os princípios estabelecidos na Constituição Federal de 1988.

4. BENEFÍCIOS DO BANCO DE HORAS

Podemos ressaltar que a criação do Banco de Horas foi relacionada como o instrumento para que em momentos de sazonalidade de empregados pudessem diminuir a

carga horária de seus empregados. Sem ter a necessidade e ocorrer o rompimento contratual, onde as horas não realizadas pudessem ser compensadas futuramente, ou vise versa, onde geraria a possibilidade de redução do pagamento das horas extras, e com isso, o empregado podendo usar seu saldo de horas futuramente como forma de descansos programados, folgas, ou em quaisquer eventualidades.

(...) evitar dispensa de trabalhadores em épocas de crise; adequar a produção; evitar ociosidade do trabalhador; reduzir horas extras e seu custo, compensar o sábado, compensar dias no final do ano etc. (MARTINS, 2009, p. 505).

Podemos ressaltar que a criação do Banco de Horas foi relacionada como o instrumento para que, em momentos de sazonalidade, os empregadores pudessem diminuir a carga horária de seus empregados. Sem ter a necessidade de ocorrer o rompimento contratual, as horas não realizadas poderiam ser compensadas futuramente, ou vice-versa, gerando a possibilidade de redução do pagamento das horas extras.

Entretanto, o fato evidente é que a diminuição da demissão ou dispensa dos trabalhadores, principalmente nas empresas que atuam em mercados sazonais, é uma das formas mais benéficas, pois uma vez que essa prática é bem planejada para ambos os lados, tanto para o empregador quanto para o empregado, não irá ocasionar uma desvantagem que abrange as duas partes, sendo até benéfica para ambos. Esses benefícios incluem evitar a dispensa de trabalhadores em época de crise; adequar a produção, evitar a ociosidade do trabalhador, reduzir horas extras e custos (MARTINS, 2002).

Dessa forma, no momento em que os legisladores criaram no Brasil um novo tipo de regime compensatório, distinto daquele até então vigorante e, adicionalmente, prejudicial à saúde e segurança da pessoa humana prestadora de serviços empregatícios, não pode determinar que tal regime prejudicial, redutor de direitos e vantagens trabalhistas, seja pactuado sem o manto protetivo da negociação coletiva (DELGADO, 2010).

5. DESVANTAGENS DO BANCO DE HORAS

Antes de apontar as desvantagens, é importante analisar a situação tanto do empregado quanto do empregador de forma separada para que possamos entender melhor. Cada lado

deve ser citado de forma independente. As desvantagens podem surgir a partir de várias situações (MARTINS, 2002):

Tabela 1- Empregador x Empregado

EMPREGADOR	EMPREGADO
Caso seja necessário o desligamento do profissional, será obrigatório o pagamento integral do saldo remanescente do banco de horas; Art.59, §3º da CLT.	Em caso de empresas não idôneas, em uma possível demissão as o saldo de banco de horas não ser convertido em pagamento;
Caso o banco de horas não seja totalmente debitado até o prazo limite imposto pelo acordo coletivo, também será obrigatório o pagamento integral do saldo das horas em banco;	Quando os sindicatos não são fortes o suficiente e dessa forma não impõem limites para o saldo do banco, dessa forma gerando bancos horas gigantes, o que geraprejuízo ao profissional, que trabalhou além de limite de horas legais, não havendo previsão para folgas e muitas vezes arrastando-se por prazo maior que a data limite;
Como não há, inicialmente, custos envolvidos, há possibilidade de perder o controle das horas creditadas ao banco por parte do empregado.	O crédito de horas no banco tem relação de 1:1, diferente, por exemplo, da hora extra, que no mínimo sofre agravo de 50%;
A falta de controle e programação de folgas poderá ocasionar problemas próximos à data limite do acordo coletivo, gerando falta de pessoal, uma vez que se buscará zerar os bancos de horas dos empregados.	Controles mal feitos realizados pelo empregador, gerando dúvidas e erros da gestão do banco de horas;

FONTE: (Adaptado de Martins, 2002)

Portanto, podemos concluir que as desvantagens ocorrem de ambos os lados e devem ser analisadas em ambos os casos, pois a realidade é diferente e as vantagens não são tão evidentes quando observamos as desvantagens desse mecanismo. É crucial considerar todas as perspectivas para uma avaliação justa e equilibrada.

6. COMPARATIVO ENTRE BANCO DE HORAS E HORAS EXTRAS

A Consolidação das Leis do Trabalho - CLT menciona outras formas de compensação. Inicialmente, o conceito de banco de horas não era explicitamente citado, ao contrário do cenário atual após medidas provisórias e decretos de lei. As opções de compensação de horas eram limitadas e pouco flexíveis, não proporcionando benefícios tangíveis para ambas as partes. Foi somente com o fortalecimento do banco de horas, resultado do consenso entre diversas empresas e sindicatos, que passaram a apoiar sua utilização devido às vantagens percebidas. Isso ocorre porque o banco de horas apresenta benefícios tanto para o empregador quanto para o empregado (SANTINO, 2016).

Embora seja dois termos bastante comuns no cotidiano das empresas, hora extra e banco de horas são temas que suscitam dúvidas tanto entre os empregados quanto entre os empregadores. Embora estejam interligados, não são conceitos idênticos e apresentam características distintas.

Além do pagamento financeiro por esse período adicional, é possível implementar um banco de horas, permitindo que o colaborador acumule essas horas extras para posterior troca por folgas ou redução da jornada de trabalho. Entre os aspectos favoráveis para um dos lados e desvantajosos para o outro, a hora extra se configura como um verdadeiro ponto de divergência quando se trata do banco de horas.

Isso ocorre porque, enquanto há uma redução dos gastos financeiros para o empregador no pagamento das horas extras dos empregados, o empregado deixa de receber a compensação financeira por seu trabalho além do horário regular. Em muitos casos, essa situação se torna o principal obstáculo nas negociações de acordos coletivos, uma vez que se argumenta que o benefício é percebido como real apenas para um dos lados, ou seja, o lado do empregador. De certa maneira, o banco de horas transforma o pagamento das horas extras em algo ilusório (SILVA, 2012).

Os empregados tendem a tratar as suas horas extras como parte do salário, e com isso, acaba sendo frequente a prática de horas extras pelos empregados como meio de aumentar seus ganhos mensais. Dessa forma, enfatiza uma dinâmica comum no ambiente de trabalho, onde os empregados muitas vezes percebem as horas extras como uma extensão natural de seu salário. Essa percepção pode ser fundamentada na expectativa de que o pagamento adicional pelas horas extras compõe uma parte significativa da remuneração mensal. Essa prática, entretanto, muitas vezes resulta em um ciclo em que os empregados recorrem frequentemente às horas extras como uma estratégia para elevar os ganhos mensais.

Dessa forma, há uma significativa dependência desse acréscimo financeiro, tornando a adoção do banco de horas, de certa maneira, uma experiência traumática para o empregado, pois isso afeta diretamente sua receita mensal. No entanto, como já destacado anteriormente, a implementação do banco de horas proporciona, por outro lado, certo alívio financeiro à empresa, reduzindo a necessidade, em muitos casos, de demissões durante períodos de sazonalidade ou crise (SILVA, 2012).

Dessa forma, pode concluir-se que ambos os métodos irá depender da finalidade ou o objetivo a ser alcançado, pois o que é mais adequado para a empresa X pode não ser a escolha ideal para a empresa Y, por isso é crucial levar em consideração a realidade interna de cada empreendimento e compreender plenamente o funcionamento de cada regime antes de tomar uma decisão. Assim, isso se deve ao fato de que variáveis como o número de empregados, as funções desempenhadas, a situação financeira da empresa e a média de horas extras realizadas pelos empregados têm impacto na decisão.

Assim, tendo como exemplo, o sistema de banco de horas seja a opção mais econômica para a empresa, o pagamento das horas extras assegura a continuidade dos serviços prestados pelos empregados, sem a necessidade de realocação de empregados e funções nos dias de compensação das horas extraordinárias. Além disso, é importante considerar que o banco de horas não substitui as horas extras; ele representa uma abordagem diferente para compensá-las. Em vez da compensação financeira, o funcionário recebe, como contrapartida, períodos de descanso que, se não forem respeitados dentro do prazo indicado, devem ser remunerados.

Por fim, conclui-se que o Banco de Horas, em certa medida, torna o pagamento das horas extras uma mera ilusão, destaca uma preocupação legítima no contexto das relações trabalhistas. Essa observação sugere que, embora o sistema de banco de horas possa oferecer flexibilidade na gestão do tempo de trabalho, ele também pode criar uma dinâmica em que os trabalhadores podem sentir que o pagamento adicional pelas horas extras é comprometido (SILVA, 2012).

7.METODO

A base de estudo deste artigo possui natureza básica, conforme destacado na obra “Como Elaborar Projetos de Pesquisa” do autor Antônio Carlos Gil. Segundo Gil (2022), a pesquisa básica reúne estudos que têm como propósito preencher uma lacuna no conhecimento. Ou seja, a busca é feita por meio da pesquisa por soluções ou aprofundamento de conhecimento de um determinado problema, fazendo a busca através da leitura de livros, artigos e jornais e embasamento teórico que compõe as ideias aqui expostas.

A abordagem adotada é qualitativa, conforme enfatizado por Gil, caracterizando-se por um estudo aprofundado de poucos casos. No âmbito desta pesquisa, procura-se engajar escritores e indivíduos com expertise no tema, explorando experiências de atores que iniciaram e se aprofundaram na matéria em questão.

Evidencia-se o caráter exploratório deste artigo, pois, a classificação desse tipo de pesquisa “tem como objetivo proporcionar maior familiaridade com o problema” (GIL, 1991, p. 45). O intuito é explorar o uso do Banco de Horas no Brasil. O procedimento utilizado é a revisão bibliográfica, onde são usadas fontes bibliográficas como: projetos de leis, doutrinas, jurisprudências e artigos, caracterizando-se assim como sendo uma revisão sistemática de literatura.

Dessa forma, o procedimento trata da revisão de literatura, levando em consideração a predominância teórica do tema, onde a pesquisa consiste em uma perspectiva de um sistema sobre princípios e teorias do direito e visão dos diversos autores. Como retrata Gil sobre a pesquisa bibliográfica, “revisão bibliográfica, que é elaborada com o propósito de fornecer fundamentação teórica ao trabalho, bem como a identificação do estágio atual do conhecimento referente ao tema” (GIL, 2019).

A pesquisa documental, conforme argumentado por Gil (2022), revela-se como uma abordagem abrangente, uma vez que engloba diversas formas de pesquisa documental que se utiliza de uma ampla gama de documentos. Estes são elaborados com distintas finalidades, abarcando desde assentamentos até autorizações e comunicações. A pluralidade de propósitos para os quais esses documentos são originados confere à pesquisa documental uma riqueza de fontes e informações, tornando-se uma ferramenta valiosa para investigações que requerem uma análise aprofundada e multifacetada. Dessa forma, a variedade de documentos empregados nesse tipo de pesquisa amplia significativamente a sua capacidade de oferecer insights detalhados sobre diferentes contextos e fenômenos.

8.CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante da análise aprofundada das vantagens e desvantagens, prós e contras do Art.6º da Lei 9.601/98, conhecido como Banco de Horas, com foco nos impactos sobre empregadores e empregados, emerge uma perspectiva complexa e equilibrada. Observa-se que, embora essa prática possa ser percebida como mais justa para o empregado, não se pode negligenciar sua importância crucial para o equilíbrio e a manutenção dos empregos, pois foi este o motivo de sua criação em 1998 durante o período de recessão no Brasil.

A consecução dos objetivos geral e específicos deste estudo é evidente na construção de uma fundamentação teórica robusta, sendo evidenciado avaliar a regulamentação e a legislação trabalhista relacionado ao banco de horas e analisar a vantagem e desvantagem do banco de horas entre as partes, sendo respaldada por diversas referências bibliográficas pertinentes ao tema. Esse embasamento teórico fornece uma estrutura sólida para as análises realizadas, permitindo uma compreensão mais profunda do Banco de Horas.

Com isso, logo de início é importante destacar que ao considerar os dois principais atores envolvidos, os empregados e empregadores, onde observou-se que o Banco de Horas pode ser percebido como uma abordagem mais equitativa para os empregados. No entanto, não se pode negligenciar sua importância para o equilíbrio e a manutenção do emprego, sugerindo uma complexidade intrínseca nessa prática. Com base nessa fundamentação teórica e na análise minuciosa do conteúdo, conclui-se que, em parte, o Banco de Horas pode não apresentar vantagens significativas para o empregado, somente que ele irá ter sua jornada de trabalho respeitada diante o artigo 7º, inciso XIII da Constituição federal.

Assim, a análise dos limites impostos à duração da jornada de trabalho revela a importância histórica desses parâmetros na preservação da vida do trabalhador com saúde e dignidade. Este estudo se destaca ao provocar reflexões sobre as implicações da flexibilização desses limites por meio do acordo de compensação de horas, especialmente quando celebrado de forma individual entre empregador e empregado, sem a participação do sindicato profissional.

No entanto, é crucial reconhecer a existência de benefícios capazes de mitigar tais desvantagens como mostrado no referencial teórico, sendo assim, resultando em vantagens importantes para os empregadores, que podem ficar livre do pagamento das horas extras em

algumas situações. Essa conclusão, que confirma parcialmente o pressuposto teórico inicial, destaca a necessidade de uma abordagem ponderada ao avaliar os impactos dessa prática no ambiente de trabalho. Em síntese, as considerações finais sugerem que o Banco de Horas é uma ferramenta complexa, com implicações diversas para empregadores e empregados.

Embora a justiça para o empregado seja um aspecto a ser considerada, a importância dessa prática para a estabilidade do emprego não pode ser subestimada. Recomenda-se, portanto, uma abordagem equilibrada na implementação e análise do Banco de Horas, levando em conta tanto os desafios quanto os benefícios inerentes a essa estratégia de gestão do tempo de trabalho. Essa abordagem equilibrada contribuirá para a construção de ambientes de trabalho mais justos e sustentáveis, promovendo o bem-estar tanto dos empregadores quanto dos empregados.

De fato, a partir deste breve estudo, conclui-se a necessidade premente de ampliação do debate e análise por parte dos juristas e intelectuais sobre o Banco de Horas na esfera trabalhista no Brasil. A constatação de que esse assunto merece uma atenção mais aprofundada ressalta a importância de não limitarmos nossas discussões apenas a temas em voga, como competência e acidentes de trabalho, mas sim de abrir espaço para questões menos exploradas.

A sugestão de que a análise deve ocorrer em casos concretos, especialmente durante a prolação de sentenças e acórdãos, além de eventos e seminários dedicados ao tema, destaca a necessidade de uma abordagem prática e aplicada. Essa abertura para discussões mais aprofundadas em ambientes jurídicos e acadêmicos contribuirá para o enriquecimento do entendimento sobre a matéria, além de fomentar o desenvolvimento de soluções mais robustas e contextualmente relevantes.

A adoção do banco de horas, embora represente uma estratégia para aliviar os custos operacionais das empresas, revela-se, muitas vezes, como uma experiência traumática para os empregados. A influência na receita mensal desses profissionais cria uma dependência financeira que pode impactar negativamente em sua qualidade de vida e planejamento orçamentário.

Contudo, é importante destacar que a implementação do banco de horas não é desprovida de benefícios, principalmente do ponto de vista empresarial. A flexibilidade proporcionada por esse mecanismo pode ser crucial para a sobrevivência e sustentabilidade das organizações, permitindo a adaptação a períodos de sazonalidade ou crises econômicas sem recorrer, de imediato, a demissões em massa.

Nesse contexto, é essencial encontrar um equilíbrio entre as necessidades dos empregadores e os direitos e bem-estar dos empregados. Medidas que promovam a transparência, negociação justa e valorização do tempo de trabalho são fundamentais para construir relações laborais mais equitativas e sustentáveis. O desafio reside em criar políticas que, além de atenderem às demandas empresariais, considerem a dignidade e estabilidade dos trabalhadores, construindo assim um ambiente laboral mais justo e harmonioso.

Portanto, esta conclusão não apenas reconhece a relevância do Banco de Horas em questão, mas também instiga a comunidade jurídica e intelectual a promover um diálogo mais amplo e aprofundado sobre assuntos que, embora não estejam necessariamente na vanguarda das discussões, são igualmente cruciais para o desenvolvimento e aprimoramento do campo jurídico.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Decreto de lei N.º 5.452, de 1º de maio de 1943, que institui Consolidação das Leis do Trabalho.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 26 de out. 2023.

BRASIL. **Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 15 de set. 2023.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 14. ed. São Paulo: LTr, 2015.

BRASIL. **Lei Nº 9.601 que dispõe sobre o contrato de trabalho por prazo determinado e dá outras providências.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9601.htm>. Acesso em: 15 de set. 2023.

MARTINS, Sergio. **Contrato de Trabalho por Prazo Determinado e Banco de Horas.** 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

SANTINO, Daniela. **Banco de Horas e Compensação – Como utilizar corretamente, sem riscos.** Disponível em: <http://correiasilva.com.br/pdf/art_tra/art_tra_19.pdf>. Acesso em: 26 de out. 2023.

SILVA, André. **A inconstitucionalidade do banco de horas e seus efeitos no direito trabalhista**. Âmbito Jurídico, Rio Grande, XV, n. 100, maio 2012. Disponível em: <http://www.ambitojuridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=11623&revista_caderno=25>. Acesso em: 26 de out. 2023.

GIL, Antonio C. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**. [Digite o Local da Editora]: Grupo GEN, 2022. E-book. ISBN 9786559771653. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559771653/>. Acesso em: 04 out. 2023.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 5.ed. São Paulo: LTr, 2009.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10.ed. São Paulo: LTr, 2016.

BRASIL. **Súmulas. Tribunal Superior do Trabalho**. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/sumulas>>. Acesso em: 18 dezembro 2023.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 7ª ed. São Paulo: LTr, 2008.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Diário Oficial da União, Poder Executivo, Brasília, DF, 9 ago. 1943. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 18 de dezembro de 2023.

PARECER DE TRADUÇÃO DO RESUMO PARA LINGUA INGLESA

Eu, Francisco Rômulo Feitosa Moraes, professor(a) com formação Pedagógica em Letras: Português – Inglês Licenciatura, pela Instituição de Ensino Superior Faculdades Integradas de Ariquemes - FIAR, realizei a tradução do resumo do trabalho intitulado BANCO DE HORAS: UMA ANÁLISE DINÂMICA LABORAL SOBRE O ART.6º DA LEI 9.601/98, do (a) aluno (a) Wanderson Moura Silva e orientador (a) Éverton de Almeida Brito. Declaro que o ABSTRACT inserido neste TCC está apto à entrega e análise da banca avaliadora de Trabalho de Conclusão de Curso do Centro Universitário Doutor Leão Sampaio/Unileão.

Juazeiro do Norte, 21/11/2023

Documento assinado digitalmente
 FRANCISCO ROMULO FEITOSA MORAES
Data: 21/11/2023 15:17:50-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Assinatura do professor

**TERMO DE AUTORIZAÇÃO PARA ENTREGA DA VERSÃO FINAL DO
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO (TCC II) DO CURSO DE
DIREITO**

Eu, ÉVERTON DE ALMEIDA BRITO, professor(a) titular do **Centro Universitário Dr. Leão Sampaio - UNILEÃO**, orientador(a) do Trabalho do aluno(a) WANDERSON MOURA SILVA, do Curso de Direito, **AUTORIZO** a **ENTREGA** da versão final do Trabalho de Conclusão de Curso (Artigo) do aluno supracitado, para análise da Banca Avaliadora, uma vez que o mesmo foi por mim acompanhado e orientado, sob o título **BANCO DE HORAS: UMA ANÁLISE DINÂMICA LABORAL SOBRE O ART.6º DA LEI 9.601/98**.

Informo ainda que o mesmo não possui plágio, uma vez que eu mesmo passei em um antiplágio.

Juazeiro do Norte, 23 de novembro de 2023.

EVERTON DE ALMEIDA
BRITO:65221893304

Assinado de forma digital por
EVERTON DE ALMEIDA
BRITO:65221893304
Dados: 2023.11.23 14:21:47-03'00'

Assinatura do professor

PARECER DE REVISÃO ORTOGRÁFICA E GRAMATICAL

Eu, Aline Rodrigues Ferreira, graduada em Biblioteconomia pela Universidade Federal do Cariri, atesto que realizei a revisão ortográfica e gramatical do trabalho intitulado “**BANCO DE HORAS: UMA ANÁLISE DINÂMICA LABORAL SOBRE O ART.6º DA LEI 9.601/98**”, de autoria de Wanderson Moura Silva, sob orientação do (a) Prof.(a) Éverton de Almeida Brito. Declaro que este TCC está em conformidade com as normas da ABNT e apto para ser submetido à avaliação da banca examinadora de Trabalho de Conclusão de Curso do Centro Universitário Doutor Leão Sampaio/Unileão.

Juazeiro do Norte, 15/11/2023

Documento assinado digitalmente
 **ALINE RODRIGUES FERREIRA**
Data: 20/11/2023 23:13:27-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

ALINE RODRIGUES FERREIRA