

FLEXIBILIZAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS E JORNADA DE TRABALHO COM ÊNFASE EM HORAS EXTRAS E BANCO DE HORAS¹

LOPES, Elizabete da Silva Marim². CUNHA, Stella Furlanetto de Mattos³

RESUMO

Este estudo apresenta as argumentações que dão sustentação para a flexibilização das leis, contrapondo a questão das horas extras e do banco de horas, para demonstrar que a flexibilização possui verdadeiro sentido de evolução na relação entre o emprego e o capital. Muito embora os direitos tivessem sido incluídos nos direitos sociais artigo 6º da Constituição Federal, deve-se buscar a evolução da norma para que ela cumpra a necessidade social momentânea, sem desrespeitar a dignidade da pessoa humana e os princípios basilares da relação de emprego.

Palavras-chave: Flexibilização trabalhista. Horas extras. Banco de horas.

1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho terá como tema principal a "flexibilização das leis trabalhistas: horas extras e banco de horas", buscando entender como funciona cada instituto. Note-se que a flexibilização, em especial da jornada de trabalho, veio para aperfeiçoar as relações trabalhistas e combater o arcaico regramento, oriundo de um Estado paternalista, cuja ingerência, no meio privado, era de poucos limites.

Depois de estudadas as horas extraordinárias, necessário estudar o banco de horas, um sistema que serve como meio flexibilizatório às horas extraordinárias, mas que tem seus aspectos melhor demonstrados quando se faz um paralelo entre os dois.

2 FLEXIBILIZAÇÃO

A flexibilização das normas trabalhistas é o aumento de liberdade das partes do contrato de trabalho com uma menor ingerência do Estado, com caráter de desclassificar e flexibilizar direitos patrimoniais indisponíveis (GONÇALES, 2007). A doutrina trabalhista entende que a flexibilização afeta diretamente os direitos dos trabalhadores e é inaceitável a lição de Evaristo de Moraes Filho (2014, p. 438), sobre a flexibilização do direito à vedação da redução salarial, comungando que o Estado, ao invés de ter um papel de expectador passivo em face das lutas sociais, em que o fraco "necessariamente acaba por ser derrotado pelo forte, passou a representar seu legítimo papel de árbitro, intervindo diretamente em toda parte em que se fizesse necessário a tutela". Assim, com a flexibilização nas relações de emprego, o Estado interveem e busca estabilizar essas relações, protegendo o empregado, estabelecendo normas para as condições de trabalho, jornada e remuneração. Porém a flexibilização serve como forma de desenvolvimento econômico e progresso social, maneira pela qual uma nação avança com menor ingerência estatal e maior possibilidade de negociação, o que não importa em relativização da dignidade da pessoa humana e/ou até mesmo uma desregulamentação legislativa (NASCIMENTO, 2016, p.156-157).

3 HORAS EXTRAORDINÁRIAS

¹ Trabalho de Conclusão de Curso (TCC).

² Bacharel em Direito pela Faculdade Apucarana - FAP. Apucarana/PR. e-mail: elizabete12silva@hotmail.com.

³ Mestre, Orientadora e Professora pela Faculdade de Apucarana - FAP. Apucarana/PR. e-mail:

Verifica-se que a jornada de trabalho não se resume apenas no período em que o empregado está executando suas tarefas diárias, mas também aquele que ele esteja no ócio, porém à disposição do empregador. O período de tempo trabalho acima da jornada regular de trabalho, independente de sua modalidade; seja a de 8 horas diárias e 44 horas semanais e 220 horas mensais; seja a de 6 horas diárias com 36 horas semanais e 180 horas mensais; seja a de 5 horas diárias com 30 horas semanais e 150 horas mensais ou 4 horas diárias com 20 horas semanais e 120 horas mensais, é considerado horas extras, devendo sofrer a incidência constitucional dos 50%, no mínimo, de acréscimo sobre o valor recebido, conforme preceitua o artigo 7º, inciso XVI da Constituição Federal

É importante mencionar que a Constituição Federal, em seu artigo 7º, inciso XIII, sobre a duração normal do trabalho, traz a regra de 8 horas diárias e 44 horas semanais, podendo ser facultada a compensação de horário e a redução da jornada, desde que haja acordo ou convenção coletiva de trabalho. Tal previsão faz parecer que a compensação dispensa qualquer tipo de pagamento de adicional de horas extras, mas é equivocada, pois, nos dizeres do já citado Amauri Mascaro Nascimento (2016, p. 937), “a lei brasileira permite horas extras nos casos de acordo de prorrogação, sistema de compensação de horas”.

O adicional de hora extraordinária tem o caráter de suplementar o salário em razão de lapso temporal trabalhado acima do que o previsto no contrato de trabalho e na jornada diária de trabalho usualmente exercida. Há pelo menos duas formas de meios mais flexíveis do que o pagamento do adicional de horas extras, quais sejam: a compensação ou a redução da jornada, sobre a compensação da jornada, como preceitua o artigo 59, §2º da Consolidação das Leis Trabalhistas que traz o modo como se deve dar a compensação. É importante frisar que o prazo para a compensação de horas é de no máximo um ano.

Os dois meios de negociação entre sindicatos ou entre sindicatos e empresas fazem com que haja a possibilidade de flexibilizar a jornada de trabalho, com a compensação das horas trabalhadas a mais ou até a menos, fazendo com que seja desnecessário o pagamento do adicional de horas extras, desde que respeitados os requisitos legais e jurisprudências.

4 BANCOS DE HORAS

Como ponto importante, o banco de horas também é entendido como avanço, pois surgiu como forma de substituir o pagamento de horas extras, quando não existente a habitualidade. É o que ensina o professor Godinho, quando diz que a compensação de jornada com o uso do banco de horas “traduz mecanismo flexibilizatório importante ressaltado pela Constituição do conjunto de suas regras imperativas concernentes à duração do trabalho” (DELGADO, 2016, p. 803).

Pela própria análise da lei se verifica a possibilidade de dispensa do pagamento de horas extras desde que haja a previsão, em acordo ou negociação coletiva de trabalho, e seja compensado o horário trabalhado a mais, quando não exceda ao previsto em lei, no prazo de 1 (um) ano. Esta norma já é um reflexo de flexibilização, pois, em alguns casos, a necessidade que o empregador teve foi eventual e o pagamento de horas extras se tornaria mais oneroso do que a concessão de descanso em outro período, através do banco de horas.

Pode-se dizer que este sistema de compensação de horas, por meio do banco de horas, é uma forma de compensação mais flexível e que necessita, por seu caráter de flexibilidade, de negociação coletiva para que venha a prever normas para a compensação e apuração. É o que já consta no item V da súmula 85, quando prevê que o banco de horas só pode ser instituído por negociação coletiva (BRASIL, 2016). Assim o surgimento do banco de horas veio com a firme ideia de que a compensação seria o

meio mais viável ao modelo existente. Como, no caso de um dia, por uma eventualidade, o trabalhador tenha que ficar até mais tarde no serviço, possa sair mais cedo no outro (GARCIA, 2011).

5 CONCLUSÃO

Claro ficou que princípios inatos e tidos como cláusulas pétreas não devem ser violados em razão da flexibilização, a exemplo do princípio da dignidade da pessoa humana, pois a empresa não deve tratar ou até possuir meios para tratar o empregado como um objeto. Pode-se entender que a flexibilização é um meio de conseguir resultados proveitosos na relação de emprego, não só ao empregado, mas também ao empregador.

O sistema de banco de horas surgiu e deu alteração ao artigo 59, §2º da Consolidação das Leis Trabalhistas. Tal fato fez com que houvesse mais justiça na relação de emprego, possibilitando a compensação das horas trabalhadas em até 120 dias, fato alterado com a medida provisória nº 2.164-41/2001, a qual aumentou o período de compensação para o período de 12 meses.

Tal sistema surgiu como uma opção ao pagamento de horas extraordinárias, pois o trabalho a mais ocorre em situações excepcionais, como a própria lei prevê, de forma que o pagamento do adicional acaba por onerar demais a relação de emprego. Isso inviabiliza a contratação de empregados e evita até mesmo o crescimento nas relações de trabalho e a possibilidade de crescimento empresarial, posto que a onerosidade excessiva afeta desde o empregador até o empregado.

Por fim, a flexibilização é medida de modernização e possibilita um crescimento para empregador e empregado, de forma que o banco de horas é um sistema de grande valia para as partes do contrato de trabalho. Possui regras claras e nítidas que permitem ao empregado não trabalhar em excesso, e ao empregador não pagar em excesso.

REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 15 ed. São Paulo: LTr, 2016.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho **Súmula nº 85**. Compensação de Jornada. (inserido o item VI) - Res. 209/2016, DEJT divulgado em 01, 02 e 03.06.2016.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**, rev amp. 15 ed. São Paulo: LTr. 2016.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 5 ed. Rio de Janeiro: Forense, 2011.

GONÇALES, Antônio Fabrício de Matos. **Flexibilização Trabalhista**. 2 ed. Belo Horizonte: Mandamentos, 2007.

MORAES FILHO, Evaristo de. **Introdução ao Direito do Trabalho**, 11 ed. São Paulo: LTr, 2014.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 30 ed. São Paulo: Saraiva, 2016.