



BANCO DE HORAS – Lei 9.601/98

- visão (a)crítica sobre a aplicabilidade da norma -

1. Indiscutível que as relações empregados/empregadores sofrem mutações no decorrer dos tempos, mesmo porque as variantes econômicas e sociais também sofrem transformações, por ação de governo ou dos agentes que integram a sociedade organizada.

2. A ordem jurídica que baliza as relações de uma sociedade organizada deve ser respeitada enquanto permanecerem vigentes no sistema legal, mas ao mesmo tempo não devem ser consideradas indispensáveis nas relações sociais, e de modo especial, naquelas que envolvem as entidades sindicais profissionais e as respectivas empresas e/ou sindicatos econômicos.

3. Prova categórica desse fenômeno está na aplicabilidade da lei 9.601/98, que alterou o artigo 59 da CLT, denominado formalmente de BANCO DE HORAS.

4. A regra surgiu no nosso meio jurídico num momento que o País atravessava grave recessão econômica que estava transformando a vida social da classe trabalhadora, com a demissão de centenas de trabalhadores brasileiros, fenômeno este advindo do encerramento das atividades de muitas empresas.



5. Na época, o governo antes mesmo de procurar meios que estancassem tão maléfico distúrbio na economia do País, *“optou pela flexibilização das relações trabalhistas e de alguns direitos dos trabalhadores, todos previstos na CLT, como forma de combater e amenizar aquele desconforto, autorizando assim as empresas, em momentos de dificuldades ou crises temporárias, conceder folgas a seus empregados”*¹ sob a forma de compensação.

6. Assim temos que o instituto do banco de horas, salientando que o mesmo tem o condão de flexibilizar direitos e conquistas históricas, deve estar sempre condicionado a uma necessidade real, imediata e insanável do empregador e como forma, inclusive, de sanear eventuais divergências pontuais na empresa e garantidor de postos de trabalho.

7. Por outro lado e que ocorre frequentemente, o “banco de horas” é utilizado em momentos de elevada atividade industrial, aumentado a jornada de trabalho, normalmente no prazo máximo de 02 horas diárias, sem o pagamento de qualquer adicional, por certo período, resultando disso incalculável lucro ao patronato.

8. Em momentos de baixa atividade industrial, reduz-se o horário e os trabalhadores que colaboraram de forma decisiva na aferição daquele lucro, dele não participam e de outra forma também têm parcela no todo ou em parte na manutenção quantitativa do lucro, desta feita compensando aquele árduo trabalho que foi dispensado preteritamente.

¹ Banco de horas, em www.guiatrabalhista.com.br, acessado 14.12.09, às 10h52min

9. A Constituição Cidadã de 1988, em seu art. 7º. Inciso XIII prevê, in verbis: “Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...]; XIII - **duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; [...]**” e o art. 59 da Consolidação das Leis do Trabalho, que tratam acerca da jornada de trabalho, ambos admitem a compensação da jornada de trabalho.

10. A importância do fundamento constitucional exposto se observa nas palavras de Alexandre de Moraes que preconiza que os direitos sociais previstos no art. 7º da Constituição são “**direitos fundamentais do homem, caracterizando-se como verdadeiras liberdades positivas, de observância obrigatória em um Estado Social de Direito, tendo por finalidade a melhoria das condições de vida aos hipossuficientes, visando à concretização da igualdade social, e são consagrados como fundamentos do Estado democrático, pelo art. 1º, VI, da Constituição Federal.**”² (grifo nosso)

11. Portanto, tendo o eminente jurista Alexandre de Moraes como inspiração, necessário dispensar cuidados extremados no tocante à flexibilização das previsões legais de proteção ao trabalho, principalmente aqueles que detêm a representatividade profissional, tendo como indicativo que a fundamentação primeira é o abrigo do hipossuficiente, que não conta com o mesmo aparato protetor que o empregador, quer de ordem econômica ou jurídica.

² MORAES, Alexandre. Direito Constitucional. 6 ed., São Paulo: Atlas, 1999. P. 186



12. Por outro lado, instando o empregador à entidade sindical profissional para tratar de negociação coletiva visando tratar de assuntos inerentes ao trabalho, não pode o Sindicato negar-se nas tratativas decorrentes, conforme preceito constitucional previsto no art. 8º, inciso VII e art. 661 da CLT e para tanto se deverá observar parâmetros mínimos.

13. Alguns pontos indispensáveis que deverão ser observados, sem qualquer juízo de valor no tocante a validade política das tratativas negociais sobre o tema banco de horas, a saber:

- a)** Que as condições estejam previstas em Convenção Coletiva de Trabalho e/ou Acordo Coletivo de Trabalho;
- b)** As horas constantes do banco de horas deverão ser compensadas no 6º mês após a assinatura do termo;
 - b.1. Eventuais saldos de horas deverão ser quitados no prazo no item “b” deste, sob pena das horas em saldo serem pagas em dobro.
- c)** Somente será considerado aprovado as condições propostas mediante a aceitação da maioria absoluta dos empregados interessados e reunidos em Assembléia Geral Extraordinária, regularmente convocada pelo Sindicato;
- d)** A previsão contida no art. 59 da CLT deverá ser expressamente observado, em que a jornada de trabalho não ultrapasse, em hipótese alguma, de 10 horas diárias;



- e)** O preceito constitucional previsto no art. 7º, inciso XIII, em que a jornada semanal não ultrapasse, em hipótese alguma, de 44 horas semanais;
- f)** Deverá ser mantido pela empresa e com acesso irrestrito a todos os interessados, controle mensal das horas atribuídas ao chamado “banco de horas”;
- g)** Prevalecerá às normas constante de instrumento prevendo o “banco de horas” somente para aqueles empregados que integrarem do rol constante do anexo ao instrumento, que consta além do nome, a função que desempenha;
- h)** Empregados novos admitidos para função de outro demitido e que consta do rol de daqueles abrangidos pelas normas do “banco de horas”, somente prevalecerá depois de ouvido a entidade sindical profissional, que opinará pela inserção ou não deste novo empregado.

14. Quando da aplicação da previsão contida item “b” e “b.1” deste, deverá ser observado os princípios contidos na Convenção Coletiva de Trabalho no tocante a remuneração de horas trabalhadas, quer seja em chamadas “horas extras normais” ou aquelas praticadas em “dias já compensados”, “descansos remunerados”, “domingos” ou “feriados”, eis que suas remunerações são diferenciadas.



15. Por fim e tendo o princípio de que o sindicato é o ente social definidor de atos e ações que valorizam e qualificam o mundo do trabalho, é que a Federação dos Trabalhadores nas Indústrias do Estado de Santa Catarina – FETIESC em discussão levada a efeito no âmbito dos seus filiados definiu pela luta intransigente contra o instituto chamado de “banco de horas” e por consequência não referendará acordos e/ou convenções que instituem o preceitos contidos na lei 9.601/98, por flexibilizar direitos incontestes da classe trabalhadora.

As normas contidas na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 e na Consolidação das Leis do Trabalho devem ser observadas sob o efeito da mitigação, levando sempre em consideração que ao trabalhador deve-se sempre observar o princípio da norma mais favorável, pois dos sindicatos profissionais espera-se sempre a conquista de melhoria das condições de vida e salário dos seus representados, devendo estar sempre presente nos atos o respeito à Dignidade da Pessoa Humana, cláusula pétrea contida em nossa Carta Constitucional.

Itapema-SC., 14 de dezembro de 2009.

IDEMAR ANTONIO MARTINI
Presidente

JAIRO LEANDRO LUIZ RODRIGUES
Departamento Jurídico Fetiesc

FEDERAÇÃO DOS
TRABALHADORES
NAS INDÚSTRIAS
DO ESTADO DE
SANTA CATARINA