



---

## IX CONGRESSO PORTUGUÊS DE SOCIOLOGIA

### Portugal, território de territórios

---

ÁREA TEMÁTICA: Trabalho, Organizações e Profissões [ST]

---

#### **A FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO NO BRASIL: A ACEITAÇÃO DA COMPENSAÇÃO ANUAL NAS NEGOCIAÇÕES REGISTRADAS NO DIEESE NO PERÍODO 2000-2010**

---

ALMEIDA, Paula Freitas de.

Mestre em Filosofia e Pós-graduanda em Economia do Trabalho e Sindicalismo; UNICAMP;  
[paulafreitas2005@gmail.com](mailto:paulafreitas2005@gmail.com)

---



#### Resumo

Esse trabalho pretende identificar os resultados das negociações coletivas sobre a compensação anual da jornada de trabalho, denominada no Brasil como banco de horas. Serão consideradas as cláusulas registradas no Sistema de Acompanhamento das Contratações Coletivas do Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos (SACC-DIEESE) no período de 2000 a 2010. Uma vez que a regulação nacional criou um novo cenário de flexibilização das relações de trabalho, as entidades sindicais não têm conseguido apresentar resistência à adoção dos novos institutos jurídicos introduzidos por alterações nas leis brasileiras, particularmente em relação ao banco de horas (compensação anual de jornada). Assim, parte-se da hipótese que os sindicatos não conseguiram negociar melhores condições ao uso do banco de horas, apenas repetindo o mesmo que já diz a lei. A flexibilização será aqui considerada como ampliação dos limites de exercício do poder unilateral de gestão do empregador sobre o vínculo de emprego que estabelece com o trabalhador.

#### Abstract

This paper aims to identify the results of collective negotiation on annual compensation for working days, named in Brazil as Bank of Working Hours. It will be considered data from the Monitoring System of Collective Contracts of the Inter-Union Department of Statistics and Socioeconomic Studies (SACC-DIEESE) from 2000 to 2010. Since national regulation created a new scenario of flexibility in labour relations, unions have not managed to provide resistance in adoption of new legal institutions, particularly in relation of a Bank of Working Hours that annual compensation of working days. It will be investigate how unions failed to negotiate better terms for the use of Bank of Working Hours by just repeating what law says, instead of interpreting and rejecting flexibility as an expansion of limits in unilateral power in employer's management on job contracts.

Palavras-chave: Flexibilização das Relações de Trabalho; Negociação Coletiva; Sindicato; Banco de Horas.

Keywords: Flexibility of Labor Relations; Collective Bargaining; Union; Bank Hours.

[COM0351]



## **Introdução**

A Conferência Monetária Internacional de Bretton Woods (jul/1944), garantiu um novo padrão de relação do binômio política-economia para os países ocidentais, em que a primeira definia os parâmetros de desenvolvimento da segunda. Como resultado, os Estados nacionais tiveram a oportunidade de desenvolver políticas sociais garantistas, em que os valores sociais do trabalho e de proteção social do trabalhador orientaram grande parte das decisões políticas sobre a economia. Esse processo se desenvolveu e se consolidou de formas distintas nos diversos países e, no caso em particular da América Latina, não foi suficiente para superar o déficit social advindo do seu passado de colonização europeia e dos episódios mais recentes de imperialismo econômico demarcado pela divisão internacional do trabalho e suas atualizações que sempre reservaram a esse continente, de modo geral, um lugar marginal de exploração pelas economias centrais.

Os limites estabelecidos à América Latina pelas economias centrais se refletiram em um desenvolvimento precário do sistema social-garantista, mas, que ainda assim, quando associado às tentativas de industrialização, expressou um melhoramento da condição social dos trabalhadores, até então, ainda não experimentado por estas sociedades. No caso do Brasil, o padrão protetivo que orientou as relações de trabalho nas décadas seguintes se estabeleceu por meio da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em 1943, e outras leis, inclusive quanto à definição do conjunto normativo sobre tempo de trabalho, que, a despeito da definição de uma jornada máxima de trabalho, também previu possibilidades para sua prorrogação, a exemplo da prorrogação em no máximo de 02 horas extraordinárias por dia mediante o pagamento de adicional indenizatório. A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CF/88), trouxe a limitação ao tempo de trabalho para o estatuto constitucional, lhe atribuindo novo conteúdo, na medida em que reduziu a jornada semanal de 48 horas para 44 horas, mantido o limite diário de 08 horas.

Ainda que a CF/88 tenha apontado no sentido de fortalecer os direitos sociais e do trabalho, para o Brasil, a década de 1990 foi marcada pela abertura econômica, introdução de políticas neoliberais e altas taxas de desemprego. Nos governos de Fernando Henrique Cardoso (FHC), Presidente do Brasil entre os anos de 1995 e 2002, a proteção social e do trabalho sofreu fortemente com o processo de flexibilização. A definição de Krein (2013a, p. 20)<sup>i</sup>, considera existir dois sentidos para a flexibilização das relações de trabalho: “primeiro, possibilitar maior liberdade às empresas na determinação das condições de uso, contratação e de remuneração do trabalho. Em segundo lugar, possibilitar ajustes no volume e no preço da força de trabalho na perspectiva de reduzir seu custo”. Ou seja, há o aumento do poder unilateral de gestão do empregador sobre o vínculo.

É a partir das considerações feitas acima que buscamos primeiro entender o sentido assumido pela flexibilização da legislação trabalhista sobre tempo de trabalho no cenário do neoliberalismo econômico, especialmente a partir da institucionalização do banco de horas, para depois identificar a forma assumida pelo instituto nas negociações coletivas cadastradas no SAAC-DIEESE. Será observado (i) se há resistência sindical à adoção do instituto; (ii) se o tempo de um ano para compensação foi reduzido, (iii) quantas horas de folga são concedidas por cada hora de trabalho no banco de horas. Ao final, concluímos com uma reflexão sobre o papel da negociação coletiva sobre o padrão dos limites ao tempo de trabalho, particularmente quando considerado o banco de horas.

### **1. A Regulação do Tempo de Trabalho: o Banco de Horas**

O tempo de trabalho consiste no tempo natural de vida do trabalhador apreendido pelo capitalista na dinâmica do mercado sob a forma de força de trabalho colocada à disposição do seu comprador e deve ser associado à limitação do trabalho necessário e do trabalho excedente<sup>ii</sup> como expressão de civilidade de uma sociedade, aliás, a própria subsistência a ser perseguida deve ser concebida a partir de um padrão de vida digna. Para Marx (2010) há um limite razoável ao tempo de trabalho cujos parâmetros devem ser estabelecidos de acordo com o respeito ao tempo de vida do trabalhador, necessário a “satisfazer

necessidades espirituais e sociais cujo número e extensão são determinados pelo nível geral de civilização”. Os limites não devem se restringir ao aspecto quantitativo que leva à definição do máximo de horas ao qual se pode estender o tempo de trabalho, mas também ao aspecto da sua intensificação, determinado pelo modo de execução do trabalho. É necessário se encontrar o equilíbrio entre extensão do tempo de trabalho e a sua intensidade, assim como um equilíbrio entre tempo de trabalho e os demais tempos sociais para que se efetive um patamar civilizatório sobre as relações de trabalho.

O tempo de trabalho é comprado pelo capitalista, fazendo surgir um direito de propriedade do capital sobre o trabalho. Aqui, dois aspectos se tornam importantes para analisar a flexibilização da jornada de trabalho: 1) a força de trabalho é indissociável da qualidade humana de quem o presta e, por isso, esse direitos de propriedade do capital sobre o trabalho deve ter limites de disponibilidade distintos dos limites colocados ao direito de propriedade sobre as coisas, esse limite é a preservação e a promoção da humanidade do trabalhador; 2) a força de trabalho não é acumulável no tempo e, em sentido contrário, a partir do processo de envelhecimento e desgaste natural do corpo humano tende a diminuir seu potencial. Esse processo pode ser acelerado na medida em que se estende e se intensifica cotidianamente a prestação do trabalho sem a correspondente oportunidade de recomposição do corpo e da mente humana, destacando-se aqui, particularmente, a questão do limite ao tempo de trabalho para preservação dos demais tempos sociais, inclusive o tempo de repouso. O modelo regulatório da forma que o capital pode dispor do tempo de trabalho é um importante indicativo do nível geral de civilização de um país e em muito determinado pelo modelo político e econômico adotado. Desde o início da década de 1970, o modelo neoliberal tem avançado como referencia na construção de uma nova civilidade, encontrando nova expressão pelo processo de flexibilização da legislação trabalhista. No Brasil, uma das novidades desse processo, que chegou mais fortemente na América Latina a partir de 1990, é o banco de horas.

### **1.1. O fundamento da flexibilização das leis sobre o tempo de trabalho**

Diante dos fundamentos da social-democracia, o nível geral de civilização tendeu a crescer mediante a fixação de limites legais ao tempo de trabalho, assim como pela garantia de uma remuneração mínima a lhe ser paga. Em grande medida, a criação da OIT, em 1919, foi responsável pela construção de um padrão civilizatório mínimo aplicável aos países ocidentais, mais recentemente chamado de trabalho decente, que, em termos de tempo de trabalho, foi construído acerca da noção da jornada máxima de trabalho de 08 horas e outros institutos que lhes são limitadores: repouso semanal remunerado, férias anuais, intervalo intra e interjornadas, *etc.* O modelo da OIT ganhou formas e efetivação diferente por entre os países, galgando melhores condições de realização nos países de economia central.

Com a crise do modelo social-democrata sobreveio o advento do neoliberalismo e o conjunto protetivo foi colocado em xeque e em risco de desconstrução massiva, sobretudo nos países da América Latina ou de economias periféricas onde o modelo sequer se consolidou. A relação do binômio diretivo do projeto de país passa a ser economia-política, ou seja, passa a se estruturar no direcionamento da política pela economia. Explicam Boltanski e Chiapello (2009) como o 3º espírito do capitalismo<sup>iii</sup>, cuja dinâmica vem sendo estabelecida por oligopólios e monopólios de empresas multinacionais, em que a propriedade se concentra em acionistas interessados no lucro individual. Para eles, é um capitalismo isomorfo, globalizado e de alto padrão tecnológico que tende à reconstrução de um novo padrão de proteção para trabalhadores mais qualificados nos países desenvolvidos e ao alijamento dos demais de um sistema de distribuição de riqueza ou de justiça social, com referência à concorrência selvagem que se estabelece como valor primordial do mercado.

Avançando sobre as bases colocadas por Boltanski e Chiapello (2009), em Dardot e Laval (2016), o que existe no capitalismo contemporâneo é neoliberalismo como racionalidade, na medida em que aparece como normatividade prática e produz certas subjetividades que interferem na existência e no comportamento dos indivíduos em suas relações consigo e para com os outros, e “como tal, tende a estruturar e organizar não apenas a ação dos governantes, mas até a própria conduta dos governados. A racionalidade neoliberal tem

como característica principal a generalização da concorrência como norma de conduta e da empresa como modelo de subjetivação” (2016, p. 17). Para atender ao critério da concorrência, as transformações comportamentais são sempre em vistas do melhoramento das condições econômicas que atendem aos interesses dos grandes agentes e repercutem diretamente nas relações de trabalho e ressignificação dos seus termos.

Se identifica em Alves (2015) que a justificação dos novos discursos e práticas estimulam a flexibilidade do trabalho em três perspectivas: espacial, temporal e contratual. Na perspectiva temporal, temos que a normativa do tempo de trabalho segue no sentido de formatação de um novo modo comportamental, em que este tempo predomina sobre os outros tempos sociais, marcado sobretudo pela fluidez dos tempos modernos e líquidos já anunciada por Bauman (2001). No âmbito da normatização dos Estados nacionais, isso se reflete na alteração da legislação do trabalho com a criação de instrumentos para extensão do tempo de trabalho e a consequente supressão dos demais tempos sociais, marcadamente com a diminuição dos tempos de descanso que advém da dinâmica de prorrogação do tempo de trabalho; o banco de horas, instrumento próprio à realidade jurídica brasileira, é um dos exemplos de concretização dessa flexibilização e que surge como efeito da autorização para as representações sindicais negociarem a compensação de horários, tal como consta na CF/88, art. 7, XIII<sup>iv</sup>.

A segunda parte da CF/88, art. 7, XIII, é o fundamento constitucional para que se estabeleça a compensação de horário como algo que reflete melhoria da condição social do trabalhador, condicionada à sua previsão em norma coletiva. Quando da elaboração da CF/88, a justificativa do dispositivo estava pautada em garantir as compensações já praticadas nos módulos semanais da jornada 40X48 ou de 09 horas de trabalho em quatro dias da semana para o não-trabalho aos sábados. Porém, a adoção do banco de horas em 1998 traz uma nova perspectiva para a norma constitucional e atribui aos sindicatos a titularidade para definir os termos em que se pode praticar a compensação anual de horários; se admite, portanto, que o exercício da autonomia privada coletiva na realização das negociações é modo de realização da melhoria da condição social do trabalhador. A priorização da negociação no processo de flexibilização do tempo de trabalho não considera as pressões que a formação das cadeias globais de valor exerce sobre o mercado de trabalho dos Estados nacionais, particularmente sobre o mercado de trabalho brasileiro, como algo que fragiliza a capacidade de resistência sindical. Como país periférico à dinâmica da divisão internacional do trabalho, na cadeia global de valor, seu mercado de trabalho (por intermédio dos sindicatos) é pressionado a ceder termos de negociação que conduzem a relações de trabalho que diminuem a condição social do trabalhador sob o argumento da proteção ao emprego, justificando a investigação sobre o conjunto normativo do banco de horas, particularmente em como é regulado pela lei e quais as novas condições constantes nas cláusulas negociadas.

## **1.2. O conjunto normativo sobre o banco de horas**

Além da previsão de compensação de horário na CF/88, também a CLT, art. 59, §2, passou a prevê a possibilidade de prática do chamado banco de horas, a partir de alteração inserida pela Lei 9. 601/98 que estabeleceu a possibilidade de compensação de horário em até 120 dias. Por meio da Medida Provisória (MP) n. 1.709/98-41, reeditada 41 vezes pelo então Presidente FHC, o prazo de 120 dias foi prolongado para um ano, alguns meses após a promulgação daquela lei. Em 2001, o prazo de um ano para a compensação foi definitivamente incorporado ao texto celetista em razão de Emenda Constitucional (EC) que atribuiu caráter permanente àquilo que deveria ser provisório, as MPs vigentes àquela data.

A CLT, art. 59, §2<sup>v</sup>, possibilita a prorrogação da jornada máxima constitucional de 8 (oito) horas em até mais 2 (duas) horas sem o adicional de natureza indenizatória de 50% (cinquenta por cento), até então obrigatórios. Ou seja, se antes, a prorrogação material das horas de trabalho eram consideradas prejudiciais ao termo de gerar adicional indenizatório pela sua realização, com o banco de horas se cria uma ficção jurídica de que prorrogações continuadas não geram a mesma repercussão na saúde mental e física do trabalhador, dispensando qualquer indenização, indicando um rebaixamento do padrão civilizatório vigente até então. Num outro aspecto, se tem que com a prática continuada do banco ainda há a possibilidade legal

do empregador somente consentir o gozo da folga a ser dada em caráter compensatório em contrapartida pela prática do sobre labor pelo empregado no prazo de até um ano.

Aos dois aspectos em destaque acima e expressos no texto de lei, há três outros a eles associados: (i) o poder diretivo do empregador sobre a organização do modo de gozo das folgas: diante da ausência de norma sobre a possibilidade do próprio empregado escolher a quando gozar da folga em banco de horas, compete ao empregador, no exercício do poder diretivo que exerce sobre a organização do trabalho, fazê-lo; (ii) o incentivo legal ao desrespeito da prática do banco de horas, uma vez que não há imposição legal de penalidade para o empregador que descumprir os limites legais, já bastante alargados; tão-somente a natureza jurídica do instituto se modifica de *banco de horas* para *horas extraordinárias*, cabendo ao empregador pagar tardiamente o adicional de 50%, sem sequer fazer sua atualização monetária; (iii) prejuízo direto à condição humana do empregado: uma vez confirmada a violação do empregador aos termos legais do banco de horas e o recebimento tardio das horas extraordinárias, o empregado terá perdido em absoluto a oportunidade de gozar do descanso do corpo e da mente pretendidos após o labor de horas em banco de horas, sem qualquer contrapartida por sua frustração.

Uma vez conhecidos os termos mínimos do banco de horas, estabelecidos por lei, se identifica a necessidade de que as negociações coletivas que autorizem sua prática o façam com exercício real e não só formal do princípio da autonomia privada coletiva. É nesse sentido que conhecer o conteúdo das cláusulas dos instrumentos negociais permitem identificar e confronta-lo com o conteúdo normativo da lei, identificando o perfil assumido pelo sindicato: de resistência ou não, com negociação ou mera reprodução dos termos da lei. Isso será feito considerando as cláusulas constantes do Sistema de Acompanhamento das Contratações Coletivas do Departamento Intersindical de Estatísticas e de Estudos Socioeconômicos (SACC-DIEESE) nos anos compreendidos entre 2000 a 2010.

## **2. O Banco de Horas nas Negociações Coletivas do SAAC-DIEESE**

O estudo sobre o conteúdo negocial do banco de horas foi feito sobre as cláusulas do Sistema de Acompanhamento das Contratações Coletivas do Departamento Intersindical de Estatísticas e de Estudos Socioeconômicos (SACC-DIEESE) nos anos compreendidos entre 2000 a 2010. O SACC-DIEESE foi implantado em 1993 e reúne informações sobre “contratos coletivos de trabalho” paradigmáticos para as negociações coletivas em nível nacional, regional e setorial. Até o ano de 2002, o sistema era composto por 94 instrumentos coletivos ao ano, que abrangiam, aproximadamente, 30 categorias profissionais dos setores da indústria, comércio e serviços, além de 14 unidades da federação, distribuídas pelas regiões Sul, Sudeste, Nordeste e Centro-Oeste. A partir de 2003, a base de dados do sistema foi ampliada para 225 instrumentos coletivos ao ano, passando a abranger 50 categorias profissionais e 16 unidades da federação. Esta ampliação viabilizou a inclusão de contratos coletivos de categorias profissionais da região Norte do país e de trabalhadores do setor rural e de empresas estatais.

Foram buscadas no banco de dados do SACC-DIEESE as cláusulas de instrumentos negociais que versassem sobre banco de horas, cujo tipo de classificação pesquisada no sistema foi *prorrogação/redução com compensação de jornada*, que contivesse no texto das cláusulas a expressão *banco de horas*, no período de 2000 a 2010, de modo que foram encontrados um total de 509 instrumentos negociais. Considerando que a amostragem trabalhada é insuficiente para embasar qualquer resultado conclusivo, o banco de dados será utilizado em caráter ilustrativo de algumas das experiências sindicais nele observadas. A análise do conteúdo dessas cláusulas será estruturada a partir dos seguintes aspectos: (i) se há resistência sindical à adoção do instituto; (ii) se o tempo de um ano para compensação foi reduzido, (iii) quantas horas de folga são concedidas por cada hora de trabalho no banco de horas. A partir dos elementos quantitativos alcançados na pesquisa realizada, se defende que, pelo menos no universo de cláusulas pesquisadas, não houve resistência das entidades sindicais à implementação do banco de horas e que, além disso, a sua adoção tem correspondido à mera ratificação do conteúdo do texto legal, sem a efetiva negociação dos seus termos.



(i) se há resistência sindical à adoção do instituto

No gráfico 1, se buscou identificar a quantidade de instrumentos de negociação coletiva presentes na base de dados pesquisada negociaram a aplicação do banco de horas.

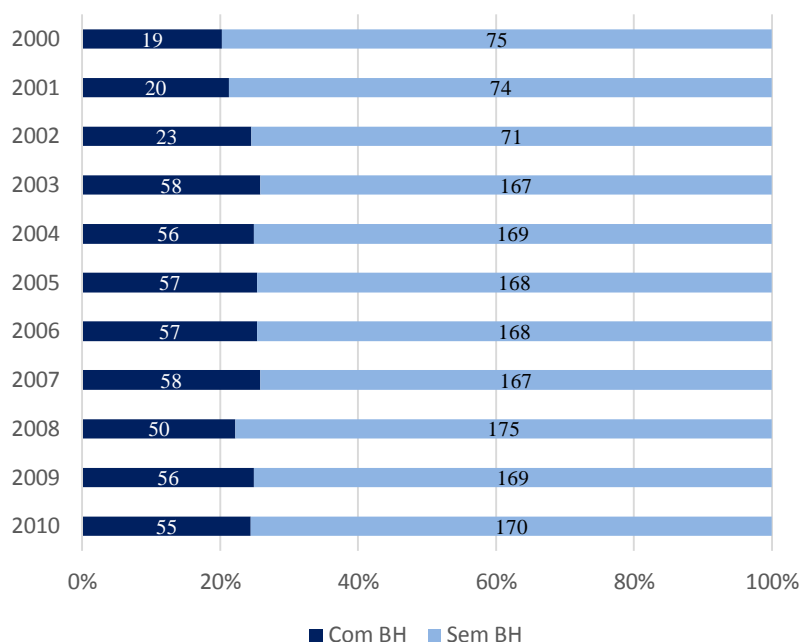


Gráfico 1 - Total de Negociação do Banco de Horas no DIEESE

Foi verificado que entre os 94 instrumentos negociais existentes em cada ano entre 2000 a 2002, de 20 a 24% aceitaram negociar o banco de horas, sendo que entre estes, nenhum deles negociou a sua proibição. Assim, se identifica que não houve manifestação expressa de resistência à adoção do instituto: ou não se negociou, ou o adotou. No período compreendido entre os anos de 2003 a 2010, quando se ampliou a base de representação sindical do DIEESE, também se ampliou um pouco mais o percentual de instrumentos coletivos que negociaram o banco de horas, quando se percebe a elevação para aproximadamente 25% dos instrumentos negociando o instituto, à exceção do ano de 2008, quando 22% dos instrumentos negociaram a possibilidade de adoção do instituto. Assim, se identifica uma baixa margem de variação da quantidade de instrumentos coletivos que negociaram o banco de horas, entre os percentuais de 20 a 25%. Por outro lado, a ausência de negociação do instituto entre 75 e 80% das negociações registradas podem expressar duas tendências, de um lado a resistência ao incremento do instituto, de outro a mera incompatibilidade da sistemática do banco de horas com determinadas profissões.

Já em relação ao gráfico 2, são considerados somente os instrumentos negociais que tratam o banco de horas, quando se buscou identificar se entre as negociações realizadas havia alguma que buscasse proibir expressamente o banco do horas e, entre aquelas que negociavam, quais que já definiam os parâmetros para a sua aplicação, lhes dando eficácia imediata, e aqueles que condicionavam a definição dos parâmetros a negociações específicas, via de regra realizadas no âmbito da empresa e não da categoria profissional como um todo.

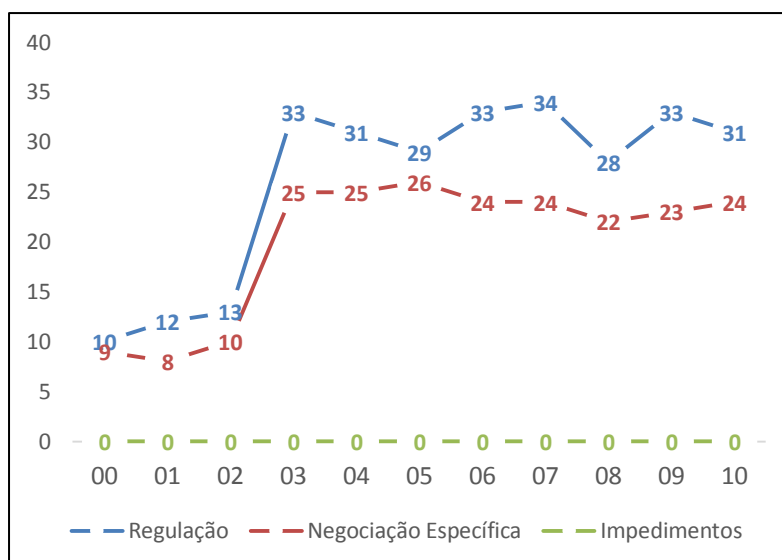


Gráfico 2 - Eficácia da Negociação do Banco de Horas

No total de negociações realizadas sobre o banco de horas, 100% das cláusulas autorizaram a sua adoção, possibilitando a sua aplicação à categoria respectivamente representada. A autorização dada, porém, se dividiu em dois tipos, por um lado foi dada a autorização condicionando a realização de nova negociação, de caráter específico, para se firmar os termos em que o banco de horas seria aplicado. Nesses casos, a regulamentação não precisava ser por negociação coletiva, mas tão-somente por acordo coletivo, o que possibilitava regulamentações distintas por entre empresas. Por outro lado, a negociação realizada já definia os termos de aplicação do banco de horas, sem condicionar à realização de negociação específica, hipótese em que a possibilidade de uso do instituto já passava a ter vigência imediata. No gráfico 2, se observa que no período entre 2003 e 2010, mais da metade dos instrumentos negociados regulamentaram a aplicação do banco de horas sem condicionar a instrumento específico, com autorização para a adoção imediata do instituto, enquanto que menos da metade condicionava à realização de uma negociação específica para que se definissem os termos em que o banco de horas seria adotado pelas categorias representadas.

*(ii) se o tempo de um ano para compensação foi reduzido*

Um dos principais aspectos a se observar na negociação do banco de horas é o prazo para que haja compensação da hora laborada sob este instituto. A sua negociação é um dos aspectos que mais pode impactar na preservação daquele que trabalha sob o regime do banco de horas, pois pode mitigar os danos advindos da extensão do acúmulo de horas de trabalho sem o respectivo descanso no tempo cronológico da vida do trabalhador. No gráfico 3, se buscou identificar se o prazo de um ano para a compensar as folgas referentes às horas trabalhadas em sobretrabalho foram reduzidos. Já no gráfico 4, se identifica entre aquelas negociações que reduziram o prazo compensatório, quantas delas o fez cominando algum tipo de penalidade para aqueles empregadores que o inobservarem. Essa é uma preocupação necessária, uma vez que sem qualquer pena definida para o descumprimento do banco de horas, a ficção jurídica acaba possibilitando que o empregador se locuplete a partir da violação do direito de outrem.

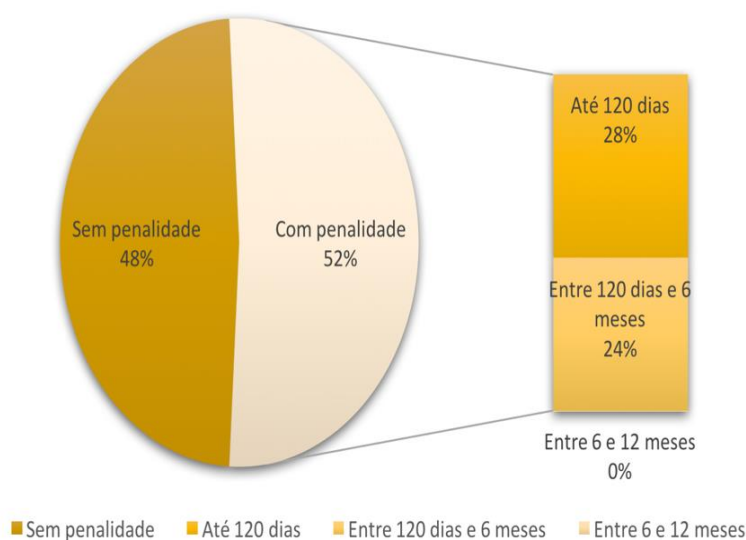


Gráfico 3 - Prazo para Compensação das Horas Laboradas em Banco de Horas

No gráfico 3, se observou que no período compreendido entre os anos de 2000 a 2002, entre 35 a 42% dos instrumentos não negociaram o prazo, em torno de 35% transferiram a regulamentação para negociação específica e de 20 a 30% negociaram o prazo. Já no período compreendido entre os anos de 2003 a 2010, à exceção de 2008, todos os demais anos, ficam aquém de 30% o número de instrumentos que não negociaram o prazo e também reduz o número de instrumentos que transferiu a negociação do prazo para negociação específica. No gráfico 4, por sua vez, é possível identificar dois aspectos para análise. Primeiro, identificar se entre os instrumentos que negociaram a redução do prazo para compensação foi condicionada alguma penalidade para o empregador pelo descumprimento da compensação no prazo negociado; e, entre estas, para quanto foi a redução do prazo.

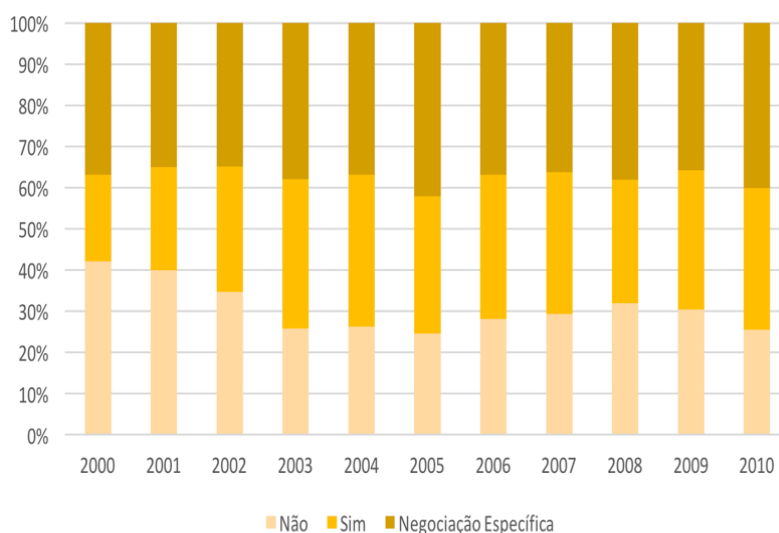


Gráfico 4 - Penalidades para Descumprimento de Compensação das Horas Laboradas em Banco de Horas

Em relação ao primeiro aspecto, no universo de cláusulas que negociaram o prazo, 48% não cominou penalidade, de modo que não há qualquer consequência/responsabilidade que será imposta ao empregador que descumprir o prazo negociado, é o que se considera prazo impróprio e que permite que se passe como prazo *in albis*. Nesses casos, o prazo negociado perde importância e até pode ter como efeito a mitigação da autoridade sindical. Dentre os 52% daqueles instrumentos que negociaram os prazos com cominação de penalidade, se identificou dois intervalos temporais: 28% negociaram a redução para 120 dias, quando repete o prazo da promulgação originária do banco de horas, e 24% negociaram a redução entre mais de 120 dias até 6 meses, hipótese em que se está diante da criatividade sindical e da sua capacidade de criar condições de coerção sobre o empregador em favor do cumprimento dos temas negociados.

(iii) *quantas horas de folga são concedidas por cada hora de trabalho no banco de horas,*

O último aspecto a ser abordado nesse trabalho diz respeito à quantidade de horas de folga que são concedidas por cada hora de trabalho em sobretrabalho que é acumulada ao longo do ano. Ocorre que, a exposição de motivos da lei do banco de horas informa que a sua institucionalização tem haver com a eficiência da gestão do uso do tempo de trabalho por parte do empregador. A proposta da sua dinâmica é que se amplie o tempo de trabalho diante das demandas do mercado para além do limite legalmente estabelecido sem ônus pecuniário para o empregador, de modo que em momentos de diminuição da demanda seja gozada a folga referente ao tempo de descanso ocupado anteriormente com o sobretrabalho. Com isso, também se evitaria a supercontratação nos meses de maior concentração da demanda por serviço/produção e a despedida em massa nos momentos de desaceleração; em tese, deveria promover a estabilidade no emprego. Além disso, quando comparado com a hora extraordinária, vê-se que dever-se-ia ao substituir a contraprestação pecuniária se respeitar o seu caráter de sobre labor. Quer dizer, a hora de trabalho que se soma ao banco de horas tem o mesmo potencial de danos à saúde dos empregados das horas extraordinárias, tal como reconhecido em lei e, por isso, deve ensejar um adicional indenizatório não inferior a 50%. Assim, a folga correspondente a essas horas de trabalho não deveriam ser inferiores à relação de 1,5 horas de folga por cada hora de trabalho. Porém, a lei do banco de horas não faz uma referência direta a isso e a prática da contratação tem reiterado a compensação de apenas uma hora de folga por cada hora de trabalho contabilizada no banco de horas. No gráfico 5, se buscou identificar se as negociações coletivas conseguiram negociar a proporção das horas de folga concedidas por cada hora trabalhada no regime do banco de horas.

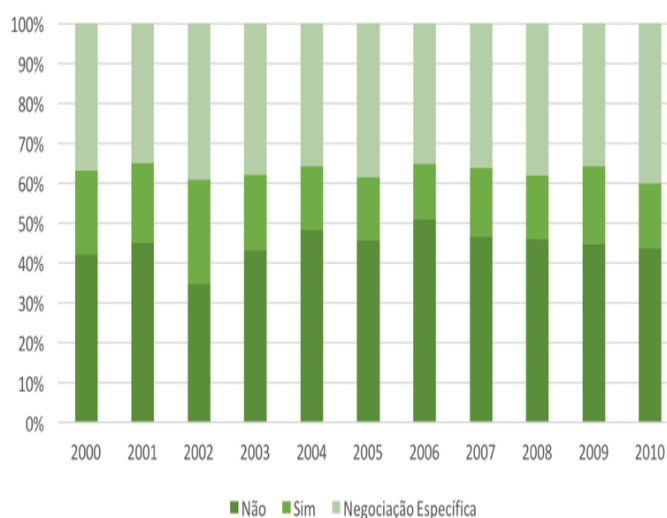


Gráfico 5. Adicional de Folga para Horas Laboradas em Banco de Horas

Como se vê no gráfico, não houve priorização na agenda sindical do aumento de horas de folga a serem gozadas pelas horas trabalhadas em banco de horas, uma vez que apenas 12 a 20% dos instrumentos coletivos negociaram uma correspondência maior de folga por hora de trabalho. Mais de 40% não negociam e as demais remetem à negociação específica para regulamentação do banco de horas, podendo ou não abranger esse aspecto necessário a definir o perfil da sua dinâmica.

## **Conclusão**

A introdução da agenda neoliberal no Brasil, ocorrida ao longo da década de 1990, introduziu alterações na ordem jurídica brasileira que caracterizam a flexibilização da legislação trabalhista. O padrão de proteção social que se consolidou no primeiro ímpeto de industrialização do país no texto da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e que foi melhorado e elevado à máxima hierarquia normativa pela Constituição Federal da República do Brasil de 1988, sofreu modificações substanciais que ampliam sobremaneira o poder de gestão do empregador quanto à contratação, remuneração e uso da força de trabalho. No âmbito do tempo de trabalho, uma das alterações de maior repercussão foi o banco de horas, que possibilitou a compensação de horas trabalhadas no regime de prorrogação da jornada diária de trabalho por folga compensatória no prazo de até 1 (um) ano, mediante negociação coletiva.

As negociações coletivas tanto podem se balizar pelos padrões normativos para ter as condições mínimas necessárias para adoção do instituto ou mesmo usar da sua legitimidade como representação social dos trabalhadores para expressar resistência à adoção de institutos que concretizam políticas de cunho neoliberal. Foi identificado que não há resistência expressa à adoção do banco de horas, pois não há cláusulas negociadas no sentido da sua proibição. E, em relação à sua negociação, foi identificado que em grande medida, a adoção do banco de horas foi feita nos limites mínimos estabelecidos por lei, sendo pouco beneficiada pela criatividade normativa coletiva privada naquilo que concerne à diminuição do tempo para compensação, à adoção de mecanismos coercitivos para o devido cumprimento dos termos do banco de horas e na associação de uma maior proporção das horas de folga em relação às horas de trabalho, se mantendo uma igualdade entre número de horas trabalhadas no regime de prorrogação e horas compensadas com folga, sem que seja atribuídas horas de folga em caráter indenizatório pelo sobretrabalho realizado.

O predomínio da repetição do texto de lei sobre banco de horas nas negociações coletivas estudadas é algo que aponta no sentido de uma fragilização negocial dos sindicatos dos trabalhadores frente aos empregadores. Ou seja, mesmo diante de um momento em que o mercado de trabalho brasileiro se encontrava estruturado, o movimento sindical teve dificuldades na negociação do banco de horas, admitindo a sua aplicação sem que fosse agregada melhoria às condições de trabalho. Aqui, se tem uma expressão clara de com institutos de flexibilização das relações de trabalho não só são introduzidos na ordem jurídica pelas reformas legislativas do Estado, como também vêm passando por um processo de legitimação junto às bases sociais, por meio da ação negocial dos sindicatos. É preciso identificar modos de fazer com que o discurso sindical de resistência ao neoliberalismo também se torne ação de resistência.

## **Referências**

Alves, Daniela Alves (2014). *Tempo e trabalho – gestão, produção e experiência do tempo no teletrabalho*. Porto Alegre: Escritos.

Antunes, Ricardo (1998). *Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho*. 5<sup>a</sup>. ed. Campinas: Unicamp.

Bauman, Zygmunt (2001). *Modernidade Líquida*. Tradutor: Plínio Augusto de Souza Dentzien. Rio de Janeiro: Zahar

Boltanski, Luc e Chiapello, Ève (2009). *O novo espírito do capitalismo*. Tradução de Ivone C. Benedetti. São Paulo: Martins Fontes.

Dardot, Pierre e Laval, Christian (2016). *A nova razão do mundo: ensaio sobre a sociedade neoliberal*. Tradução de mariana Echalar. São Paulo: Boitempo.

Harvey, David (1992). *Condição pós-moderna*. Tradução de Adail Ubirajara Sobral e Maria Stela Gonçalves. São Paulo: Edições Loyola.

Krein, José Dari (2013). As relações de trabalho na era do neoliberalismo no Brasil, *Debates Contemporâneos Economia Social e do Trabalho*, São Paulo, 8.

Marx, Karl (2010). *O Capital – crítica da economia política*. Tradução de Reginaldo Sant'Anna. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira.

---

<sup>i</sup> Harvey (1992), seguido por Antunes (1998), considera haver uma transição do fordismo para a acumulação flexível (integração de um modelo de eficiência fordista com sistemas tradicionais de produção), estruturado em subcontratação, emprego temporário e atividades autônomas, mas centrado no controle do trabalho.

<sup>ii</sup> O tempo de trabalho necessário e o tempo de trabalho excedente devem ser entendidos nos termos trabalhados por Marx (2010), como elementos constitutivos daquilo que ele restringe à jornada de trabalho, mas que tomamos aqui como tempo de trabalho, uma vez considerado não haver à época dos seus escritos um sistema legal de limites e prorrogações da jornada. O primeiro corresponde ao tempo despendido pelo trabalhador para produzir aquilo que lhe é necessário para subsistência, o segundo é aquele cujo produto será apreendido pelo capitalista-comprador da força de trabalho.

<sup>iii</sup> Os autores apenas remetem expressamente a dois espíritos capitalistas, um até 1930 pautado na economia familiar e outro depois dessa data em que prevalece a meritocracia gerencial. Porém, seu texto consiste em mostrar as transformações do capital e de toda a estrutura para a sua reprodução e acúmulo em 1990, quando comparado à 1960, razão pela qual identificamos haver implicitamente a indicação do 3o espírito do capitalismo a partir daquele ano.

<sup>iv</sup> CF/88, 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* (grifo nosso).

<sup>v</sup> CLT, art. 59, §2. Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas.