

# A INCONSTITUCIONALIDADE DO BANCO DE HORAS CELEBRADO POR ACORDO INDIVIDUAL

Tiago Tagliatti dos SANTOS<sup>1</sup>

**RESUMO:** O tema trata da jornada de trabalho no Brasil, voltada para a análise do banco de horas sob a ótica do Direito Comparado. Abordando a natureza jurídica do presente instituto e as alterações realizadas pela Lei nº 13.467/2017, bem como as suas consequências à luz do Direito Constitucional. Discutindo portanto as novas alterações da Consolidação das Leis do Trabalho conflitantes com a Constituição Federal e a Declaração Universal dos Direitos dos Homens.

**Palavras-chave:** Flexibilização da Jornada de Trabalho. Banco de Horas. Consequências Práticas. Acordo Individual. Proteção do Trabalhador. Direito Constitucional.

## 1 INTRODUÇÃO

O presente artigo tem como objeto de estudo a Lei nº 13.467/2017, que foi sancionada em julho passando a vigor a partir do dia 11 de novembro de 2017. Referida Lei sob os argumentos do legislador, tem por finalidade uma adequação da atual legislação às novas relações de trabalho<sup>2</sup> tendo em vista a mutabilidade constante das relações sociais, incluindo também as empregatícias acompanhadas pelo Direito, que tem como sua essência a mudança para atender as mais diversas necessidades sociais.

---

<sup>1</sup> Bacharel em Direito pela Universidade do Oeste Paulista e discente do curso de Pós-Graduação em Direito do Trabalho e Direito Previdenciário do Centro Universitário Antônio Eufrásio de Toledo de Presidente Prudente. e-mail tiagotagliatti@hotmail.com

<sup>2</sup> BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm)>. Acesso em: 13 dez. 2017

O objetivo é em analisar se esta flexibilização patrocinada pela lei 13467/2017, sob o enfoque central a despeito da jornada do trabalhador, e conseqüentemente, de seus direitos adquiridos após longos anos de luta, foram ou não macerados, se toda a modificação encontra ou não amparo jurídico, se conflita ou não com a Constituição Federal.

Este trabalho possui o intuito de analisar se após as alterações o empregado realmente será beneficiado, tendo em vista que muitos dos institutos criados podem ser considerados inconstitucionais, ferindo direitos fundamentais, principalmente aqueles em que se refere à jornada de trabalho do empregado e do banco de horas, quando celebrado por acordo individual.

## **2 CONSIDERAÇÕES SOBRE A JORNADA DE TRABALHO**

Por jornada de trabalho, segundo entendimento da doutrina mais autorizada, entende-se que é o lapso temporal de disponibilidade do empregado em relação ao empregador. Segundo Delgado, analisando o conceito em um sentido estrito, referimo-nos ao tempo em que o empregador pode dispor da força de trabalho em um dia delimitado.<sup>3</sup>

Para Del Rosso:

A jornada de trabalho se expressa primeiramente pelo componente de duração, que compreende a quantidade de tempo que o trabalho consome das vidas das pessoas. A questão tem diversas implicações, três das quais são aqui destacadas: afeta a qualidade de vida, pois interfere na possibilidade de usufruir ou não de mais tempo livre; define a quantidade de tempo durante o qual as pessoas se dedicam a atividades econômicas; estabelece relações diretas entre as condições de saúde, o tipo e o tempo de trabalho executado. Essas razões, muito além da curiosidade histórica, são suficientes para explicar porque os estudos de tempo de trabalho que se dedicam à análise da duração se tornaram socialmente tão relevantes.<sup>4</sup>

---

<sup>3</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 15ª ed. São Paulo, LTR, 2016. p.958

<sup>4</sup> DEL ROSSO, Sadi. Jornada de Trabalho: duração e intensidade. Ciência e Cultura, vol. 58, nº 4, dez. 2006. Disponível em: <  
[http://cienciaecultura.bvs.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0009-67252006000400016](http://cienciaecultura.bvs.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0009-67252006000400016)> .  
Acesso em: 11 dez. 2017

Torna-se, portanto, claro o interesse das sociedades, no estudo sobre as suas jornadas de trabalho, em especial aqueles realizados pelos profissionais do Direito, pois estas delimitam não só o período em que disponibilizam-se aos seus empregadores, como também o tempo disponível para a vida pessoal do empregado e dedicado as demais atividades sociais.

A jornada de trabalho é uma expressão utilizada para se referir à extensão do tempo de trabalho. Porém, nessa forma genérica, não fica explicitada qual é a sua composição e nem mesmo a que se está referindo. A jornada de trabalho pode e deve ser mais bem caracterizada para revelar todos os detalhes, possibilidades e particularidades, que se manifestam no dia-a-dia quanto ao exercício do tempo de trabalho (...).

Por exemplo, ao se analisar mais atentamente o papel exercido pelas horas extras, a explicitação da composição da jornada de trabalho se faz ainda mais necessária. Isto porque a realização das horas extras pode se caracterizar como um expediente esporádico de enfrentamento de adversidades pontuais ou, podem ser utilizadas sistematicamente, como uma extensão e, portanto, parte da jornada de trabalho. Nesse último caso, passa, indubitavelmente, a ser objeto central de interesse da análise.<sup>5</sup>

Ao longo dos séculos, os períodos dedicados pelo homem ao seu labor, chegaram ao limite do exploratório, passaram por diversas e visíveis modificações. O ser humano atravessou o período feudal, a escravatura, a revolução industrial com jornadas abusivas e baixa remuneração, dentre tantas outras situações que os levaram a necessidade de realinhar direitos e deveres no sentido de buscar uma desejável qualidade de vida.

Em 1886, desperta a atenção à luta dos operários em Chicago, nos Estados Unidos, pela redução da jornada de trabalho para oito horas foi um grande marco, um símbolo da luta dos trabalhadores.<sup>6</sup> Décadas depois, em 1948, a Declaração Universal dos Direitos Humanos garantiu em seu artigo XXIV<sup>7</sup> o direito do homem ao lazer, ao repouso e a “limitação razoável das horas de trabalho”, fatores que são reconhecidamente interligados. Uma fissura que possibilite o desrespeito ao direito garantido interfere não apenas na produtividade da comunidade operária, como também na saúde pública e em toda uma cadeia econômica do país.

---

<sup>5</sup> DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e de Estudos Socioeconômicos. Jornada de Trabalho em Países Selecionados. São Paulo, 2007. p. 16

<sup>6</sup> MARTINEZ, Luciano. Curso de direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 2ª ed. São Paulo. Saraiva: 2011, p.271.

<sup>7</sup> UNICEF. Declaração Universal dos Direitos Humanos. Assembleia Geral das Nações Unidas, 1948. Disponível em: < [https://www.unicef.org/brazil/pt/resources\\_10133.htm](https://www.unicef.org/brazil/pt/resources_10133.htm) > . Acesso em: 01 dez. 2017.

Países como Alemanha, Argentina, Canadá, entre outros foram objeto de estudo, em 2007, de pesquisas que demonstraram que jornadas de trabalho menores que a do Brasil não implicou em perda da produtividade ou aumento do desemprego.<sup>8</sup>

Tais estudos vem sendo realizados no mundo e o que pode-se observar é que o aumento do labor e a aprovação de modelos que permitam jornadas mais extensas beneficiando o empregador, não aumenta os resultados positivos nos aspectos biológicos, sociais e econômicos, pois entende-se que a extensão das horas trabalhadas vai na contramão da produtividade.

### **3 O BANCO DE HORAS NO BRASIL**

O instituto do Banco de Horas no Brasil foi estabelecido e normatizado através da Lei nº 9.601 de 21 de janeiro de 1998, com o objetivo de possibilitar uma compensação de jornada dentro do período temporal de doze meses, modificando assim o entendimento esposado ao parágrafo 2º do artigo 59 da Consolidação das Leis do Trabalho da época.

Assim o empregado que acumula um crédito de horas suplementares<sup>9</sup>, respeitando o limite de duas horas extras por jornada, pode usufruir desse tempo extra, a título de folga dentro do lapso temporal de um ano. Porém, tal instituto não extingue o labor além das duas horas determinadas, diante disso Delgado entende que:

A presença de qualquer irregularidade no regime compensatório anual previsto no novo artigo 59 da CLT, importa, entretanto, o pagamento do período de excesso laborativo diário como sobrejornada, a qual remunera-se com o respectivo adicional de horas extras (art. 7º, XVI, CF/88)<sup>10</sup>

---

<sup>8</sup> DIEESE. Ob. Cit, p. 59-105.

<sup>9</sup> FRANCISCO, Natália Brambilla. Jornada de Trabalho e Banco de Horas. 2016. 50f. Monografia (Bacharelado em Direito) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 2016. Disponível em: < <http://www.lume.ufrgs.br/handle/10183/157621>>. Acesso em: 10 dez. 2017

<sup>10</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. Ob. cit., p.993.

Na interpretação de Marcelo Guimarães a despeito do banco de horas compara-o ao toyotismo<sup>11</sup>, pois sob essa ótica é a demanda do mercado consumidor que irá orientar o ritmo da produção. Quando há uma oscilação de consumo, o banco de horas tem atendido essa necessidade de flexibilizar o ritmo de produção e trabalho.

Por sua vez o saudoso doutrinador Sérgio Pinto Martins entende que o banco de horas é uma forma de reduzir os custos da hora extra, com uma melhor distribuição de horas trabalhadas dentro do período de um ano, além de possibilitar um impedimento, ainda que temporário, da demissão do empregado diante da diminuição da produção.<sup>12</sup>

### **3.1 DO BANCO DE HORAS E A REFORMA TRABALHISTA DE 2017**

A compensação de jornada, incluindo o modelo de banco de horas, foi instituído em 1998, pela já referida Lei nº 9.601, quase duas décadas depois as relações de trabalho foram alteradas, novos ofícios foram surgindo, o *home office* tornou-se comum e profissões derivadas do maior acesso à internet pela população em geral solidificaram-se.

Mostrou-se então a necessidade de alteração das normativas trabalhistas para que se adequassem ao mundo globalizado, interativo e dinâmico em que vivemos atualmente.

Em 2017 foi sancionada a Lei nº 13.467, passando a vigor em 11 de novembro de 2017, que alterou diversos institutos da Consolidação das Leis do Trabalho, inclusive aqueles que tratavam da jornada de trabalho. Antes da entrada em vigor de referida Lei, o artigo 59 da CLT permitia a compensação de jornada, bem como a aplicação do banco de horas que era regulado pelo §2º do artigo.

A compensação de jornada de que tratava poderia ser realizada mediante acordo escrito entre empregador e empregado ou contrato coletivo de trabalho.

Art. 59. A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de 2 (duas), mediante

---

<sup>11</sup> GUIMARÃES, Marcelo Wanderley. O Banco de Horas Na Atual Jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho-TST. Revista Átomo, v. Ano 4, 2011. Disponível em: <[http://sinqfar.org.br/admin/files/artigos/artigos\\_pdf/a60a19673317af47b8ec2d5e61120aad.pdf](http://sinqfar.org.br/admin/files/artigos/artigos_pdf/a60a19673317af47b8ec2d5e61120aad.pdf)>. Acesso em: 10 dez 2017.

<sup>12</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. 27ª ed. São Paulo, Atlas, 2011. p.539

acordo escrito entre empregador e empregado, ou mediante contrato coletivo de trabalho.

(...)

§ 2º 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 1 (um) ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de 10 (dez) horas.<sup>13</sup>

Observa-se então que no modelo anterior de compensação de jornada, o banco de horas atendia a critérios que envolviam o coletivo, renovando o acordo anualmente de forma que pudesse atender as necessidades da empresa e beneficiar o trabalhador, tendo em vista que ao momento em que se inclui o coletivo em uma negociação as chances de abuso praticadas contra o empregado diminuem significativamente.

A história prova que ao passo em que as empresas, bem como seus empresários, tem o poder monetário e a força de grandes influências ao seu favor, os operários apenas aceitavam toda e qualquer ordem que lhes fosse imposta. E o curso só foi alterado no momento em que a grande massa se uniu em busca de maiores garantias. O coletivo é a maior força do trabalhador.

Ao entrar em vigor, a Lei nº 13.467 de 2017, modificou significativamente o artigo 59 da CLT, em especial a redação de seu *caput*. Além de revogar o parágrafo 4º, acrescentou os parágrafos 5º e 6º.

Art. 59. A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

(...)

§ 5º O banco de horas de que trata o § 2º deste artigo poderá ser pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses.

§ 6º É lícito o regime de compensação de jornada estabelecido por acordo individual, tácito ou escrito, para a compensação no mesmo mês. (NR)<sup>14</sup>

Tal sistema assemelha-se ao que é usado em outros países do mundo, como por exemplo a África do Sul.

---

<sup>13</sup> BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Vade Mecum. São Paulo, Saraiva, 2016. p. 916

<sup>14</sup> BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm)>. Acesso em: 13 dez. 2017

Não há maiores referências a respeito do uso de banco de horas. Porém, existe a possibilidade de compensação das horas de jornada extraordinária em dias de folga, mediante acordo entre empregado e empregador. Para as pessoas que trabalham aos domingos, a legislação também permite compensação em dias de folga ao invés de pagamento. O NALEDI aponta como uma forma positiva de flexibilização do mercado trabalho o direito dos trabalhadores controlarem seus horários, podendo sair mais cedo quando necessário.<sup>15</sup>

Atualmente, portanto, a negociação de compensação de jornada, nas relação de emprego, pelo texto da lei, pode ser realizada através de acordo individual, além dos modelos de negociação já presentes no artigo 7º, XIII, da Constituição Federal<sup>16</sup>.

### **3.2 DA INCONSTITUCIONALIDADE DO ATUAL BANCO DE HORAS CELEBRADO POR ACORDO INDIVIDUAL.**

Nesta toada, o acordo coletivo de trabalho que está disposto no parágrafo 1º do artigo 611 do Estatuto do Trabalhador, tem por essência ser um ato jurídico celebrado entre uma entidade sindical laboral de uma determinada categoria profissional e uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, no qual se entabulam regras próprias na relação trabalhista existente entre a empresa e seus empregados.

Por sua vez a convenção coletiva de trabalho, é o ato celebrado entre os sindicatos patronais e o correspondente sindicato dos empregados, cujas normas têm imposição para toda a categoria representada, porém seus efeitos se limitam apenas às empresas acordantes e seus respectivos empregados.

Tanto um quanto outro, suas importâncias se devem ao fato de que as normas existentes no direito do trabalho eram historicamente, em regra, impositivas, não permitindo a deliberação em contrário entre o empregador e o empregado. Assim, instrumento serve de amenização desta regra e de exceção, a Constituição Federal possibilitou a celebração do acordo ou convenção coletiva de trabalho.

Para que o acordo coletivo de Trabalho tenha validade, é necessária uma negociação coletiva entre empresa, empregados e sindicato,

---

<sup>15</sup> DIEESE. Ob. cit., p. 46

<sup>16</sup> BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado, 1988.

com o intuito de aprovar as regras que serão nele contidas de interesse das partes, em uma Assembleia Geral de Trabalhadores realizada especialmente para este fim, onde uma minuta deve ser entabulada e uma cópia deve ser depositada na Delegacia Regional do Trabalho para que seja submetida à devida fiscalização.

Ressalte-se que tamanha é a sua importância no âmbito das relações de trabalho que o próprio ordenamento jurídico estabelece que alguns institutos jurídicos somente terão validade se estiverem previstos em acordo ou convenção coletiva de trabalho, que dentre outros temas a jornada de trabalho, sendo que estes instrumentos normativos, tem prevalência até mesmo sob a lei como consta do artigo 611-A da CLT.

Nesta toada, seja por força de uma obrigação legal ou de uma faculdade, o acordo ou convenção coletiva de trabalho possibilita às partes a pactuação de regras que tenha ou não previsão direta nas Leis e que não podem ser celebradas em contrato individual, como o caso do objeto do estudo, a fixação do banco de horas, por acordo individual, suprimindo esta expressiva lacuna, sendo que atualmente esse tipo de normatização traz segurança jurídica suficiente às partes envolvidas em razão da política da valorização das negociações coletivas, conforme artigo 7º, XXVI, da Constituição Federal.

Dentre as mudanças citadas criadas pela Lei nº 13.467 de 2017,<sup>17</sup> há quem entenda que a lei trabalhista já necessitava de alterações que melhor atendessem as relações de emprego, principalmente nos casos em que os empregadores são micro e pequenas empresas.

Tal preocupação tem origem na capacidade que alguns empregadores teriam para burlar a legislação e contratar empregados sem respaldo na citada lei. A Lei nº 9.601/98 poderia ser ainda mais eficiente caso reduzisse a gama de procedimentos burocráticos de que se reveste (negociações sindicais, depósito de instrumentos na DRT, etc.) a fim de tornar-se mais acessível para as micro e pequenas empresas, que deveriam ser as principais beneficiadas pelas medidas implantadas. A necessidade de acordo coletivo inviabiliza a compensação nas pequenas empresas, pois o ajuste tem

---

<sup>17</sup> BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm)>. Acesso em: 13 dez. 2017

de ser feito com o sindicato. Talvez a Lei nº 9.601/98 seja incapaz de solucionar os problemas existentes no mercado de trabalho brasileiro, mas com alguns ajustes pode contribuir muito para a melhoria da situação, vindo a pelo menos amenizar os efeitos da crise econômica que assola o país, diminuindo os altos índices de desemprego.<sup>18</sup>

Otávio Brito Lopes defende ainda flexibilização não só da legislação trabalhista, como do texto da Constituição Federal de 1988, justificando que o emprego é o principal bem jurídico da relação empregatícia, os demais pontos como salário e limitação de jornada assumem papel secundário, não subsistindo isoladamente. Portanto, a flexibilização deve ter como escopo a tutela do emprego e que a rigidez excessiva é uma pseudo proteção ao trabalhador.<sup>19</sup>

Com o advento da lei reformadora, se permite que seja entabulado mediante acordo individual de trabalho, o banco de horas, como previsto ao artigo 59 em seu parágrafo 5º da CLT, desde que a sua compensação ocorra dentro de seis meses, dispensando assim a necessidade, neste particular do acordo coletivo ou das convenções coletivas de trabalho, sendo este o alvo das críticas do presente trabalho, pois que estas negociações além de inconstitucionais, torna o instituto precário face a ausência das negociações coletivas, com a interferência do sindicato.

Nesta linha de raciocínio, nem todas as mudanças trouxeram benefícios ao empregado, reconhecidamente em sua maciça maioria, o elo mais fraco da relação trabalhista.

Foram muitos anos de luta a fim de garantir melhores condições de trabalho à classe operária, que mantém a economia não apenas do Brasil, mas de todos os países, que são engrenagens fundamentais para a máquina de produção manter-se ativa.

Além dos direitos garantidos pelo trabalhador, este país possui aquela que todos gostam de chamar de Constituição cidadã. A Constituição

---

<sup>18</sup> GUEDES, Gustavo Ceroni. A Flexibilização no Direito do Trabalho Brasileiro. Revista Eletrônica de Administração. Ano III, nº 5, dez. 2003. Disponível em: <[http://faef.revista.inf.br/imagens\\_arquivos/arquivos\\_destaque/iWZQSXtVPPN3082\\_2013-4-24-12-37-33.pdf](http://faef.revista.inf.br/imagens_arquivos/arquivos_destaque/iWZQSXtVPPN3082_2013-4-24-12-37-33.pdf)>. Acesso em: 10 dez. 2017

<sup>19</sup> LOPES, Otávio Brito. Limites Constitucionais à Negociação Coletiva. Revista Jurídica Virtual. Brasília, vol.1, nº 9, fev. 2000. Disponível em: <<https://revistajuridica.presidencia.gov.br/index.php/saj/article/view/1053>>. Acesso em: 14 dez. 2017

Federal de 1988 firmou em suas cláusulas pétreas direitos fundamentais garantidos aos trabalhadores<sup>20</sup> a fim de evitar abusos por parte do empregador, proporcionando-o assim maior segurança jurídica, que na grande maioria das vezes leigo, dos seus direitos.

O banco de horas não trata-se do sistema de compensação nem o de prorrogação, tratando-se do acúmulo do pior que há nestes dois sistemas, da seguinte forma: “Por meio dele se cumula a exigibilidade de prestação de horas suplementares sem prévio e sem qualquer pagamento com a imprevisibilidade dos instantes de concessão das folgas compensatórias.” (...)

O banco de horas anual variável, conforme já explanado, quando considerado nocivo ou prejudicial ao trabalhador, este deverá ser enquadrado como abuso de direito, ou seja, um ato ilícito, de acordo com art. 187 do Código Civil. Tal instituto, que flexibiliza os direitos dos trabalhadores, só poderá ser validado quando beneficiar o empregado, sem lhe causar prejuízos, podendo, neste caso, ser considerado nulo.<sup>21</sup>

É clara a intenção de proteção do empregado já que o artigo 7º, XIII, da Constituição Federal traz o acordo ou convenção coletiva de trabalho para a regularização da jornada de trabalho como Direito e Garantia Fundamental, pois como já mencionado a maior força do trabalhador é o coletivo, o poder da massa.

Assim, qualquer norma que contrarie a essência da garantia perpetuada pela Constituição, como é o caso do acordo individual na negociação do banco de horas, deve ser considerada não apenas inviável, como nula e inconstitucional. Visto que, a longo prazo todos os abusos praticados pelos empregadores e que levaram anos para começarem a ser extintos passarão a ser legalizados.

#### **4 CONCLUSÃO**

O presente trabalho possibilita demonstrar que o acordo individual no banco de horas, sancionado pela Lei nº 13.467/2017, gera uma inconstitucionalidade tamanha, a ponto de a longo prazo possibilitar a invalidade e desconsideração escancarada de outros direitos já garantidos aos trabalhadores brasileiros.

---

<sup>20</sup> BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado, 1988.

<sup>21</sup> FRANCISCO, Natália Brambilla. Ob. cit.

O banco de horas por acordo individual é explicitamente conflitante com o artigo 7º, XIII, da Constituição Federal<sup>22</sup>. Logo, devemos entender que qualquer norma infraconstitucional que desconsidere o texto da Carta Magna deve ser considerado como inconstitucional. Ainda mais, versando este sobre uma cláusula pétrea.

A celebração exclusiva por acordo ou convenção coletiva de trabalho, cuja intervenção obrigatória do sindicato proporciona maior segurança jurídica as partes, além de mais lisura e segurança ao trabalho. E assim, poderá então atender por completo a finalidade, não apenas do Direito do Trabalho, mas do Direito como um todo perante a sociedade, que é a sua proteção, tão buscada ao longo de toda a história da humanidade.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado, 1988.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm)>. Acesso em: 13 dez. 2017

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Vade Mecum. São Paulo, Saraiva, 2016.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15ª ed. São Paulo, LTR, 2016.

DEL ROSSO, Sadi. **Jornada de Trabalho: duração e intensidade**. Ciência e Cultura, vol. 58, nº 4, dez. 2006. Disponível em: <[http://cienciaecultura.bvs.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0009-67252006000400016](http://cienciaecultura.bvs.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0009-67252006000400016)>. Acesso em: 11 dez. 2017

---

<sup>22</sup> BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado, 1988.

DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e de Estudos Socioeconômicos. **Jornada de Trabalho em Países Selecionados**. São Paulo, 2007.

FRANCISCO, Natália Brambilla. **Jornada de Trabalho e Banco de Horas**. 2016. 50f. Monografia (Bacharelado em Direito) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 2016. Disponível em: <<http://www.lume.ufrgs.br/handle/10183/157621>>. Acesso em: 10 dez. 2017

GUIMARÃES, Marcelo Wanderley. **O Banco de Horas Na Atual Jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho-TST**. Revista Átomo, v. Ano 4, 2011. Disponível em: <[http://sinqfar.org.br/admin/files/artigos/artigos\\_pdf/a60a19673317af47b8ec2d5e61120aad.pdf](http://sinqfar.org.br/admin/files/artigos/artigos_pdf/a60a19673317af47b8ec2d5e61120aad.pdf)>. Acesso em: 10 dez 2017.

GUEDES, Gustavo Ceroni. **A Flexibilização no Direito do Trabalho Brasileiro**. Revista Eletrônica de Administração. Ano III, nº 5, dez. 2003. Disponível em: <[http://faef.revista.inf.br/imagens\\_arquivos/arquivos\\_destaque/iWZQSXtVPPN3082\\_2013-4-24-12-37-33.pdf](http://faef.revista.inf.br/imagens_arquivos/arquivos_destaque/iWZQSXtVPPN3082_2013-4-24-12-37-33.pdf)> . Acesso em: 10 dez. 2017

LOPES, Otávio Brito. **Limites Constitucionais à Negociação Coletiva**. Revista Jurídica Virtual. Brasil, vol.1, nº 9, fev. 2000. Disponível em: <<https://revistajuridica.presidencia.gov.br/index.php/saj/article/view/1053>>. Acesso em: 14 dez. 2017

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 27ª ed. São Paulo, Atlas, 2011.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 2ª ed. São Paulo. Saraiva: 2011.

UNICEF. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Assembleia Geral das Nações Unidas, 1948. Disponível em: <[https://www.unicef.org/brazil/pt/resources\\_10133.htm](https://www.unicef.org/brazil/pt/resources_10133.htm)> . Acesso em: 01 dez. 2017.