

A influência do Banco de Horas em relação às atividades laborais

An influence of the Bank of Hours in relation to labor activities

Nayara Gobetti Pereira¹

Thais Paris de França²

Celso Roberto Dias³

Cleide Henrique Avelino⁴

RESUMO

A Gestão de Pessoas direciona os colaboradores a prestarem serviços com excelência e agrega valores a credibilidade da empresa. O Recursos Humanos trabalha diretamente com os colaboradores repassando a importância do Banco de Horas e os benefícios que os trás. O Banco de Horas tem anuência perante os colaboradores da empresa que expressam satisfação baseado nos últimos anos de utilização e comprova que tem provido para ambas as partes. O Recursos Humanos age com a finalidade de transmitir as informações de interesse do colaborador e da operação para que juntos consigam alcançar objetivos. O Banco de Horas evita o desemprego além de flexibilizar a jornada de trabalho para atender as demandas extraordinárias e as necessidades do colaborador.

Palavras - chave: Banco de Horas, Flexibilidade de Jornada, Gestão de Pessoas e Recursos Humanos.

ABSTRACT

The Management of People directed to the employees to provide services with excellence and aggregation of values to the credibility of the company. Human Resources works with its employees, reviewing the importance of the Bank of Hours and Risks. The Bank of Hours has an agreement with the employees of the company that express satisfaction in our last years of use and proofs for evidence for both parties. Human Resources age with a purpose of transmission as information of interest of the collaborator and the operation for all to achieve goals. The Bank of Hours avoids unemployment and flexibilizes a work day to meet as extraordinary demands and needs of the employee.

Keywords: Bank of Hours, Flexibility of Journey, Management of People and Human Resources.

Introdução

O presente artigo teve como tema Recursos Humanos que é uma área

¹ Acadêmico do 8o termo do curso de Administração no Centro Universitário Católico Salesiano Auxilium – UniSalesiano Campus Araçatuba.

² Acadêmico do 8o termo do curso de Administração no Centro Universitário Católico Salesiano Auxilium – UniSalesiano Campus Araçatuba.

³ Administrador; Contador, Consultor de Empresas; Pós-Graduado em Administração de Empresas; Pós-Graduando em Gerência Contábil, Financeira e Auditoria; Docente do Centro Universitário Católico Salesiano Auxilium – UniSalesiano Campus Araçatuba.

⁴ Contadora; Especialização em Contabilidade, Administração e Finanças; Docente do Centro Universitário Católico Salesiano Auxilium – UniSalesiano Campus Araçatuba.

formada por junção de técnicas, habilidades e métodos com a intenção de administrar pessoas dentro das organizações e que apresenta grande desenvolvimento perante a sua sucessão. Dentre os aspectos que compõem o Recursos Humanos, está o Banco de Horas que surgiu no Brasil através de uma alteração na lei, trazendo consigo a flexibilidade da jornada de trabalho relacionada às atividades laborais

O objetivo geral traçado para este estudo foi o de descrever sobre a flexibilização da jornada de trabalho após a implementação do Banco de Horas na organização visando o aumento nos indicadores de Recursos Humanos remetentes aos retornos alcançados na gestão do departamento.

Os objetivos específicos foram o de apontar na pesquisa as vantagens para o empregado e empregador na utilização do Banco de Horas, a aceitação para a implementação e repercussão da ferramenta perante os empregados e, transmitir as orientações dos principais pontos da delimitação do tema relacionados à afirmação de que, o sistema de Banco de Horas se torna assegurável por proporcionar modificações internas relacionadas à jornada de trabalho.

O estudo teve como pressuposto teórico mostrar que o Banco de Horas previne o desemprego em massa, além de provocar a diminuição de rotatividade de pessoal através da minimização de horas extras pela referência legal.

O presente artigo teve dois métodos de pesquisa, a pesquisa bibliográfica onde se reuniu as informações de livros e pôsteres de *sites*, com foco na abordagem de temas relacionados a Banco de Horas e Recursos Humanos relatando as suas finalidades e aplicabilidades nas organizações, além do Estudo de Caso realizado em uma empresa de grande porte localizada no interior de São Paulo e por sigilo não teve o nome divulgado. A pesquisa realizada teve intuito de acompanhar o dia-a-dia da empresa para observar o uso da ferramenta Banco de Horas e seus efeitos sobre os colaboradores a fim de responder aos interesses do trabalho.

A história do Recursos Humanos

Segundo Chiavenato (2015) a história do Recursos Humanos surgiu através do crescimento e demandas adquiridas pelas tarefas dentro das empresas e organizações. A história dos Recursos Humanos é o princípio dado pela famosa era industrial, onde a junção de organizações e empresas transmitia o significado de

conjuntos integrados e coordenados de recursos financeiros, materiais e tecnológicos com o intuito de chegar aos objetivos traçado e era dificilmente alcançado quando elaborado de maneira isolada e individualizada.

No olhar de Chiavenato (2015), o significado de relações industriais mudou rapidamente e com o andar dos anos sofreu uma grande ampliação. Nos meados da década de 1950, começou a ser reconhecido como administração pessoal. Não era mais reconhecido por tratar de desavenças e diminuir conflitos, e sim, tratar as pessoas de acordo com as normas trabalhistas vigentes e administrar tudo aquilo que ocorria dentro da organização continuamente.

Chiavenato (2015) dizia que na década de 1960 ocorria uma ampliação cada vez mais extensa, porém a lei continuou inalterada se tornando ultrapassada, enquanto a evolução dentro das organizações crescia de maneira rápida, ficando desproporcional. Com o passar dos dias dentro das organizações, acontecia grandes mudanças onde às pessoas começaram a ser reconhecidas como recursos fundamentais para um bom funcionamento dentro dela.

Com a nova característica do novo milênio-globalização da economia, forte competitividade no mundo dos negócios, mudanças rápidas e imprevisíveis e o dinamismo do ambiente do negócio as organizações bem-sucedidas não mais administram os recursos humanos, nem mais administram as pessoas, pois isso significa trata-las com agentes passivos e dependentes, mas, sobretudo, administram com as pessoas. (CHIAVENATO, 2015, p. 3)

Vieira (2014) afirma que o surgimento do sindicato com novos procedimentos, regras e o trabalho voltado as pessoas e seus relacionamentos influenciou nas grandes mudanças pois nessa época o sindicato era enxergado como um ponto de proteção aos funcionários, que através dele buscavam seus direitos sobre os serviços realizados.

Na visão de Chiavenato (2015) administrar as pessoas vem com significado de trata-las como pessoas que busca aproveitar de seus conhecimentos, criatividade, decisão e iniciativa, habilidades e suas competências para não as usar apenas como mão de obra.

[...] As pessoas não são recursos que a organização consome, utiliza e produz custos. Ao contrário, elas constituem um poderoso ativo que impulsiona a competitividade organizacional, da mesma forma que o mercado e a tecnologia [...].

(MARQUES, 2014, p. 2)

Portanto as pessoas dentro das organizações são muito mais que uma construção de números e não estão ali só para servir parcialmente as necessidades das organizações. As pessoas quando bem gerenciadas fazem grandes mudanças nas organizações, elevando os resultados através da melhoria na performance onde está ligado diretamente com os serviços executados.

Chiavenato (2008) ainda afirma que esta área vem crescendo cada vez mais e com isso se tornando mais complexa e desafiadora.

Conceito de Recursos Humanos e sua utilização nas Empresas

Na visão de Chiavenato (2010), a área de Recursos Humanos tem uma grande importância dentro de qualquer empresa sendo de pequeno ou grande porte; esse setor é o que gera a sensibilidade dentro das organizações e, dentro dele, são interligadas diversas áreas da empresa. No setor há um conjunto de política e práticas para dar segmento em tudo aquilo que é realizado e trabalhado com todos os funcionários, em quaisquer instâncias dentro do organograma da empresa.

De acordo com Dias (2015) o investimento nesse setor encontra-se em crescimento, pois, cada vez mais, as empresas buscam esse departamento com o intuito de crescer e a partir dele gerar o reconhecimento de seus funcionários. As grandes empresas já têm esse pensamento, é por este e vários outros motivos que são consideradas visionárias. As empresas menores têm receio de investir em seus funcionários, temendo que eles possam se qualificar e depois optar por sair ou ir para concorrência.

Silva (2002) por sua vez, relata que as empresas que investem em Recursos Humanos geram maior motivação aos seus funcionários a alcançar seus objetivos de um modo positivo para empresa. O papel do gestor de RH é de extrema importância para auxiliar a empresa alcançar suas metas, sobretudo àqueles que se propõem a trabalhar em conjunto com sua equipe e motivar seus funcionários.

No olhar de Pontes (2010), identificar e manter talentos é um grande desafio na gestão de pessoas. O grande elemento é elencar a pessoa certa para o lugar certo da empresa.

Conceito de Banco de Horas e sua utilização nas Empresas

Segundo Pantaleão (2017) o Banco de Horas surgiu em meados dos anos 90

através da Lei 9.601/98, com alteração do art. 59 da CLT. Houve a necessidade da criação por ser um momento em que o país passava por uma crise econômica, com demissão de vários trabalhadores e o fechamento de empresas em diversos setores econômicos. Contudo, o governo procurou flexibilizar alguns direitos trabalhistas previstos na CLT de forma a encontrar uma solução para as empresas e trabalhadores, invés de dispensá-los concederiam folga nos momentos de precisão.

Esta lei continua mais do que nunca sendo necessária primeiro por conta de novas crises que desencadeiam um processo de instabilidade econômica e financeira a cada ano, refletindo diretamente na capacidade das empresas em se utilizar de ferramentas para a manutenção do emprego e segundo, por se tornar uma prática bastante útil na administração e controle de horas dos empregados. (PANTALEÃO, 2017, p. 1)

Para Silvestrin (2017), o Banco de Horas tem como significado a junção de horas a mais trabalhadas em dias normais da jornada de trabalho, sem a realização do pagamento de horas extras, esse tal excesso, pode ser, substituído ou compensado pela diminuição em outros dias de trabalhos.

Á luz da Constituição Federal, a jornada de trabalho terá duração de oito horas diárias, com limite de quarenta e quatro horas semanais. Não obstante, o legislador permitiu a flexibilização de tal jornada, visto que admitiu sua compensação. Entende Arnaldo Sussekind que a flexibilização admitida, em matéria de jornada de trabalho, só ocorrerá sob tutela sindical. Ou seja, somente seria possível a jornada compensada através de acordo ou convecção coletiva. (CUNHA, 2009, p. 143)

A Consolidação das Leis do Trabalho - CLT estipulou que o colaborador deve cumprir a carga horária diária de 08 horas, sendo de segunda à sexta-feira e 04 horas aos sábados e poderá ser modificada para 08h48min de segunda à sexta-feira totalizando 44 horas semanais firmadas em acordo, desde que seja com coerência, porém, não se pode trabalhar 12 horas por dia a fim de completar uma carga horária semanal.

Assim, ao tratar da compensação de jornada o legislador previu a possibilidade de as empresas constituírem, mediante acordo ou convecção coletiva, o denominado "Banco de Horas". Dessa forma, é possível pactuar jornada, de sorte que o excesso deste em um dia seja compensado com a correspondente diminuição em outro dia desde que a jornada diária não ultrapasse dez horas e que a compensação seja feita no prazo de um ano. (CUNHA, 2009, p. 145)

O Banco de Horas vem com o intuito de flexibilizar a jornada diária de trabalho proporcionando aos trabalhadores a comodidade e possibilidade de se

adequar às atividades particulares da empresa e suprir com a demanda de produção, onde ambos estarão amparados em futuras necessidades. Nada mais é do que uma forma de compensar as horas extras do empregado, dessa forma, empregador não precisará remunerá-lo sobre essas horas extras realizadas, possibilitando programar as horas para o descanso posteriormente. No ato contratual, tudo deve ser negociado com antecedência. É firmado o acordo, contendo as informações sobre o horário que o empregado deve cumprir e alertando que, mesmo estando sobre o regime de Banco de Horas, uma das obrigações do empregado é a pontualidade.

Para Cunha (2009) existem vários fatores, tais como, econômicos, biológicos e sociais que explicam a limitação da jornada de trabalho. Olhando o aspecto biológico, a jornada é limitada para que se evitem efeitos no organismo/saúde do trabalhador decorrentes de excessivo estresse e racionalizações envolvidas no trabalho. Do ponto de vista social, o que se deseja é que o trabalhador tenha horas disponíveis para o lazer e para interação familiar e social. Sob o ponto de vista econômico o descanso da jornada vai contribuir para aumentar a produtividade, satisfazer o trabalhador, valendo, também, como uma garantia contra o desemprego, sendo certo que convergem tais fundamentos no sentido de que se configure um interesse público, com relação a aplicabilidade das normas respectivas.

O Banco de Horas se enquadra no acordo coletivo e na negociação reúne-se a empresa com os empregados e o sindicato com o objetivo de chegar a um consenso e por fim formalizar a decisão. Com a implementação do Banco de Horas evita-se o pagamento de horas extras de no mínimo 50% sobre o valor da hora do empregado salvo se houver previsões mais benéficas para o empregado, podendo chegar até 100%.

O Acordo Coletivo de Trabalho é ato jurídico celebrado entre uma entidade sindical laboral de certa categoria profissional e uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, no qual se estabelecem regras próprias na relação trabalhista existente entre a empresa e seus empregados. E para que o Acordo Coletivo de Trabalho tenha validade, é necessária uma negociação coletiva entre empresa, empregados e sindicato, 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. Caso as partes (empregador, empregados e sindicato) aceitem a proposta do Acordo Coletivo de Trabalho, uma minuta deve ser elaborada e uma cópia deve ser depositada na Delegacia Regional do Trabalho para que seja submetida à devida fiscalização. (SERRA, 2012, p. 1)

Para Serra (2012) a Convenção Coletiva de Trabalho se distingue do Acordo Coletivo de Trabalho porque abrange toda a categoria sindical representada, limitando os efeitos do Acordo Coletivo às empresas acordantes e seus respectivos empregados.

Na hora das negociações o empregador costuma mostrar ao empregado os problemas que ele encontrará se a empresa não adquirir e/ou permanecer com essa ferramenta. Um exemplo de grande impacto é os valores de DSR a serem descontados na folha de pagamento no caso de faltas e atrasos.

Cunha (2009) afirma que as empresas possuem controle sobre as horas excedentes, o Banco de Horas e, no período de um ano, o trabalhador deverá ter as horas reduzidas, seja pela forma da redução diária da jornada de trabalho ou na concessão de dias de folgas, considerando-se o número total trabalhado em excesso.

No caso de irregularidade do Banco de Horas por parte da empresa, o empregado pode ganhar na justiça o pagamento das horas extras acumuladas no sistema perante consulta. As principais causas que levam à anulação do Banco de Horas são a falta de transparência, ou seja, falta de informação sobre a quantidade de horas acumuladas pelo trabalhador, Banco de horas sem previsão em acordo ou convenção coletiva, horas extras habituais e jornadas superiores a 10 horas.

Breve História da Empresa

O presente artigo realizou um Estudo de Caso em uma indústria de alimentos de grande porte localizada no interior do estado de São Paulo com aproximadamente 300 funcionários a qual não terá o nome divulgado por sigilo, porém todas as informações aqui apresentadas são verídicas.

A empresa preza pela ideia de que a melhoria da vida se dá por meio dos alimentos, é uma empresa sustentável, preocupa-se com a qualidade e segurança dos seus produtos e a integridade dos seus colaboradores. Possui na unidade o setor de Recursos Humanos onde são realizadas diversas atividades voltadas aos colaboradores. O setor não está na unidade somente para identificar talentos como em outras empresas e sim com intuito de fazer um bom funcionamento integrado da companhia.

O Recursos Humanos nas empresas

O setor de Recursos Humanos é responsável por ouvir as críticas, elogios e sugestões vindas de outros setores, desse modo ele absorve as informações e monta estratégias a fim de minimizar problemas e dar continuidade nas causas positivas. Acompanha o desempenho profissional de cada colaborador e verifica a eficiência para o atingimento das metas estabelecidas pela empresa. Observou-se que os colaboradores estão totalmente preparados para as suas atribuições, acompanhando as atualizações de tarefas conforme o andamento da empresa e dispostos a novos aprendizados baseados na aquisição de novas tecnologias.

Outra tarefa do setor de Recursos Humanos na unidade e junto aos gestores é o controle da jornada dos colaboradores. A jornada de trabalho é conceituada como o tempo a disposição do empregador, então, os responsáveis acompanham diariamente a jornada de todos os colaboradores.

A empresa reforça a importância de todos garantirem os seus deveres trabalhistas e prezar pela precisão no controle, por exemplo, de ausências da mão de obra de cada colaborador, uma vez que, nos dias de ausência, todos são impactados, inclusive a produção. O setor de Recursos Humanos frisa a confiança que todos os colaboradores devem ter sobre todos os assuntos; e menciona que as áreas devem ser procuradas em caso da eventual ausência de um colaborador, para negociação junto ao setor afim de não impactar ambas as partes e permitindo o gestor substituir o funcionário, evitando assim barreiras na execução do que foi programado e o prejuízo financeiro para o colaborador.

Banco de Horas aplicado na empresa do Estudo de Caso

Foi realizado o Estudo de Caso em uma empresa que não teve o seu nome divulgado por sigilo, e tem implementado o Banco de Horas, controlando assim as horas excedentes de trabalho para futuras compensações. A ferramenta só foi implementada perante aceitação dos colaboradores junto à proposta estabelecida e apresentada pelo sindicato da categoria e a empresa. Em regra, o colaborador só pode trabalhar 10 horas diárias, ou seja, uma jornada de dia normal é de 8 horas e as 2 horas a mais serão armazenadas em seu banco para folgar outro dia. Contudo, se por uma necessidade, o colaborador trabalhou doze horas, poderá compensar apenas duas horas excedentes no banco e as demais horas extras a empresa pagará na folha de pagamento.

O Banco de Horas foi implementado na empresa em uma das assembleias realizadas a cada dois anos com presença de seus colaboradores e aprovação de 50% +1. Após a apuração da votação e aceitação dos colaboradores, os mesmos assinaram uma lista de presença concordando com a aquisição e/ou continuidade.

Na empresa que o Estudo de Caso foi realizado, olhando para os últimos cinco anos em todas as assembleias, o Banco de Horas foi aprovado com sucesso e conseguiu atingir mais de 80% dos colaboradores que visam os benefícios oferecidos, tais como, a extensão de folgas nas férias, liberação para saídas durante o horário de trabalho, programação de descansos com antecedência, feriados prolongados entre outros.

Os colaboradores possuem uma visão positiva sobre o Banco de Horas entendendo que sua criação foi com o intuito de combater o desemprego, e atender a demanda da empresa, possibilitando usufruírem dos saldos de horas, quando precisarem.

Todos possuem postos de trabalho e atribuições rotineiras, sabem a responsabilidade existente para cada cargo da empresa e sabem os resultados que devem entregar e quando entregar. Atualmente são visionários e entendem que podem acontecer emergências cujo o empregador precisará da sua mão de obra que posteriormente está atrelada a sua recompensa, o descanso do Banco de Horas.

As vantagens que a empresa adquiriu por ter implementado o Banco de Horas estão relacionadas à jornada de trabalho que começou a ser flexibilizada, ou seja, em épocas de alta produção a empresa pode contar com a equipe com possibilidade de extensão de jornada para entregar o que foi planejado e, nos períodos de baixa produção, quando a demanda fica menor, pode optar por conceder alguns dias descanso para empregado a fim de reduzir saldos.

Para o empregado proporcionou descansos daqueles dias de necessidades por diversas questões garantindo o seu salário intacto. Sobre as vantagens da empresa em adotar esse modelo, destaca-se a flexibilização da jornada e possibilita a realização de ajustes na mão de obra. Também favorece o empregado naqueles casos em que a empresa não concede o gozo do Banco de horas e acaba realizando o pagamento no fim do período vigente.

Analisou-se o bom desenvolvimento e gestão na aplicabilidade do Banco de Horas o qual é conduzido de maneira sábia e eficaz. Verificou-se que a ferramenta

possui grande aceitação por parte dos colaboradores por diversos fatores, entre eles a disponibilização dos saldos de Banco de Horas em tempo real para o empregado fazer o acompanhamento e possível programação de folgas.

Observou-se que, quando o controle dos saldos das horas é executado de forma rígida, a empresa consegue prevenir os pagamentos de horas extras, ou seja, nas temporadas em que há a necessidade da realização de horas excedentes e o controle dessas horas é frequente, pode-se planejar o descanso do colaborador e, quando chegar aos períodos de quitação, não haja saldos positivos em que a empresa precise realizar o pagamento e o colaborador estará descansado porque compensou todos os saldos do seu banco.

Os colaboradores dão credibilidade ao sistema de controle dos saldos do Banco de Horas porque conseguem acompanhar em tempo real juntamente com a sua frequência, isto traz a liberdade para o colaborador se relacionar melhor com o seu gestor e com o setor de Recursos Humanos.

Na perspectiva dos colaboradores, quebra-se o mito de que o regime de Banco de Horas acaba sendo benéfico somente para o empregador porque verificou-se que eles encontram-se bastante satisfeitos com a utilização da ferramenta na empresa pois é realizado o pagamento de horas extras mensais naqueles casos estritamente peculiares de colaboradores que ultrapassam a décima hora diária, mas, em se tratando do cenário atual e com todas as necessidades particulares e empresariais não compensaria o cancelamento da flexibilidade de jornada.

Conclusão

Conclui-se que para o bom desenvolvimento do recurso Banco de Horas, ora aprovado por legislação federal e, de importância para classe laboral e empresarial, é preciso que os colaboradores sejam impactados positivamente para começarem a ter um desempenho mais positivo, visto que a segurança de estar empregados é uma das prerrogativas.

A partir das análises feitas o objetivo geral foi alcançado onde foi possível identificar que, para o contínuo processo de flexibilização nas jornadas de trabalho, controle e diminuição de horas excedentes visto em avaliações referente aos resultados e comparativos anteriores, toda operacionalização precisa ser coordenada pelo setor de Recursos Humanos junto aos gestores de cada área.

O desenvolvimento da pesquisa atingiu os objetivos específicos e facilitou o entendimento de cada etapa do planejamento, análise e implantação da ferramenta Banco de Horas, proporcionando novos conhecimentos e ampla visão da importância da ferramenta. Com base na implantação do Banco de Horas, constatou que se executado de maneira correta, traz grandes benefícios tanto para o empregador quanto para o empregado e, conseqüentemente afirma uma parceria de interesses comuns.

Observou-se, ainda, sobre o processo de operacionalização da ferramenta Banco de Horas, uma contínua aceitação dos resultados e o contexto de implantação, baseada no respaldo de aprovação, principalmente dos profissionais que atuam no quadro de colaboradores da empresa e que, aparentemente, não encontram dificuldade de aceitação da ferramenta, pois demonstram grande interesse. Se a empresa aproveitar oportunidades e souber manter os alinhamentos sobre a flexibilidade da jornada e o engajamento de todos, não encontrará nenhum tipo de problema quanto à aprovação e satisfação na utilização do Banco de Horas.

O presente trabalho foi relevante, pois através do conhecimento repassado permitiu entender a necessidade de enfatizar a criação da ferramenta e todo o seu desenvolvimento até o cenário atual da empresa. Confirmou-se o pressuposto teórico de que o Banco de Horas pode ser utilizado como meio de prevenção do desemprego e pode ser aplicado estrategicamente para solucionar problemas e situações que vão surgindo no dia a dia da empresa.

Referências Bibliográficas

CHIAVENATO, Idalberto, *Gestão de Pessoas*. 3.ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010

_____, *O capital humano das organizações*. 10. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2015.

CUNHA, Maria, *Direito do Trabalho*. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

DIAS, Adriana, *A importância do departamento de Recursos Humanos*.

Disponível em: <<http://www.rhportal.com.br/artigos-rh/qual-a-importancia-do-departamento-de-recursos-humanos-no-contexto-das-empresas/>> Acesso em: 08. jul. 2017.

MARQUES, Vagner, *Administração de recursos humanos*. Disponível em:

<<http://admrhfio.blogspot.com.br/2014/11/administracao-de-recursos-humanos.html>> Acesso em: 27.Nov.2017.

PANTALEÃO, Sergio, **Banco de horas**. Disponível em:
<<http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/banco-horas.html>> Acesso em: 08.
ago. 2017.

PONTES, Benedito. **Planejamento, Recrutamento e Seleção de Pessoal**. 8. ed. São
Paulo: LTR, 2015.

SERRA, Daniel, **A importância do acordo coletivo de trabalho na relação entre
empregador e empregados** disponível em:
<[http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI156260,81042-
A+importancia+do+acordo+coletivo+de+trabalho+na+relacao+entre](http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI156260,81042-A+importancia+do+acordo+coletivo+de+trabalho+na+relacao+entre) .>Acesso em:
17. ago. 2017.

SILVESTRIN, Ricardo, **Banco de horas**. Disponível em:
<[http://www.silvestrin.com.br/silvestrin/trabalhista-e-previdenciario/banco-de-
horas/](http://www.silvestrin.com.br/silvestrin/trabalhista-e-previdenciario/banco-de-horas/)> Acesso em: 27. nov.2017.