

As vantagens e desvantagens do Banco de Horas para os empregados da indústria de materiais de construção

The advantages and disadvantages of Bank Hours for employees of construction materials industry

Alex Machado da Rocha¹
Celso Roberto Dias²
Cleide Henrique Avelino³

RESUMO

Este artigo teve como base a pesquisa bibliográfica com fundamentação teórica sobre o Banco de Horas e sua utilização nas empresas como forma de compensação de horas trabalhadas em caráter extraordinário e além da carga horária definida pela legislação trabalhista vigente no Brasil. Procurou-se avaliar as nuances que envolvem a utilização deste instrumento, bem como suas vantagens e desvantagens para ambos os lados envolvidos na contratação de mão-de-obra formal, de um lado o empregador e do outro o empregado. Além dos prós e contras da adoção do Banco de Horas, foram comparadas outras formas de compensação, e sobretudo a bonificação financeira das horas extraordinárias. E buscou-se o entendimento do quão significativa é a vantagem do banco de horas para os empregados.

Palavras-chave: Banco de horas; Compensação de horas; Hora extra.

ABSTRACT

This article is based on the bibliographic research with theoretical foundation on the Bank Hours and their usage in companies as compensation for hours worked extraordinarily and beyond the workload defined by current labor laws in Brazil. We sought to evaluate the nuances involving the use of this instrument as well as its advantages and disadvantages for both sides involved in the hiring of formal labor, on one side the employer and the other the employee. Besides the pros and cons of adopting Bank Hours, were compared other forms of compensation, and especially the financial bonus for overtime. And we sought the understanding of how significant is the advantage of bank of hours for employees.

Keywords: Bank hours; compensatory time off; Overtime.

Introdução

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

² Contador e Administrador; Especialização em Administração de Empresas; Docente do Centro Universitário Católico Salesiano Auxilium - UniSalesiano Campus Araçatuba

³ Contadora; Especialização em Contabilidade, Administração e Finanças; Docente do Centro Universitário Católico Salesiano Auxilium - UniSalesiano Campus Araçatuba

A busca por melhorias na relação entre empregados e empregadores é constante, apesar de tais relações serem regidas por leis muitas vezes não tão aderentes às dinâmicas dessas relações. Buscando o equilíbrio entre as necessidades das empresas, sem abrir mão dos direitos dos empregados, principalmente tentando manter a estabilidade financeira dos empregadores e a manutenção dos empregos, uma das alternativas criadas foi o Banco de Horas. Ponto central desse artigo científico, o Banco de Horas é um instrumento que permite balancear, principalmente no quesito financeiro, a compensação das horas trabalhadas em regime extraordinário pelos empregados, sem gerar oneração financeira ao empregador, por outro lado o empregado deixará de receber esse pagamento, passando a obter um crédito de horas para utilizar em momento previamente acordado com seu empregador.

Este artigo científico teve como objetivos analisar a operacionalização do banco de horas como forma de compensação de horas de trabalho na indústria de materiais de construção; Analisar as vantagens e desvantagens do banco de horas para os empregados e empregadores; Apontar os prós e contras dessa prática a partir de ambos os pontos de vista; Pesquisar a abordagem do banco de horas na legislação trabalhista e comparar o Banco de Horas com outras formas de compensação e o pagamento de horas extras e sobretudo apontar se há vantagens e desvantagens para o empregado da indústria de materiais de construção.

Tendo em vista que a hora trabalhada, além do limite diário previsto na Legislação Trabalhista, adicionada ao Banco de Horas não sofre agravo percentual semelhante ao que ocorre no pagamento de hora extra, que minimamente sobre um agravo de 50%, tendo esse o principal ponto de observância na utilização do Banco de Horas, logo não se nota vantagens significativas para os empregados na adoção do Banco de Horas como forma de compensação, tendo como esse assunto seu pressuposto teórico.

O Banco de Horas

Entende-se como Banco de Horas o instrumento utilizado pelas empresas, para compensação de horas trabalhadas além ou aquém do previsto como carga horária, definida em acordo coletivo ou contrato de trabalho (MARTINS, 2002).

A legislação trabalhista vigente no Brasil limita diária, semanal e

mensalmente as horas que um trabalhador deve cumprir mensalmente, quando contratado como empregado com bases na Consolidação das Leis do Trabalho. Também é previsto a carga horária extraordinária permitida para o empregado executar. O termo banco foi utilizado com base em seu uso na área financeira, uma vez que nesse ramo é um local onde se guarda algo e que de certa forma recebe créditos e débitos.

O termo banco de horas não é citado na Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, sendo que a denominação mais correta acordo de compensação de horas, conforme citado no §2º do art. 59 da CLT.

O banco de horas foi conceituado por Martins (2002, p.85),

Consiste o banco de horas em o trabalhador cumprir jornada inferior à normal quando há menor produção, sem prejuízo do salário ou se ser dispensado. Quando há maior produção, há compensação das horas. Poderá o trabalhador prestar serviços mais horas por dia, quando há maior produção, compensando essas horas na baixa produção.

Basicamente o banco de horas é uma poupança onde o trabalhador credita ou debita horas, que poderão ser utilizadas em determinado momento, desonerando seu empregador do pagamento dessas horas. Esse saldo, sendo positivo ou negativo, poderá ser utilizado em momento de maior demanda do mercado ou em momento de menor demanda.

Compensação de horas

Sendo o termo técnico para prática que envolve o Banco de Horas, são todos os instrumentos legais aplicados aos recursos disponíveis para compensações na carga horária de trabalho conforme a necessidade do empregado ou do empregador, tendo como diretriz sempre garantir a carga horária prevista na CLT, uma vez que se deve observar todo o conjunto de regras estabelecidas pela Consolidação das Leis do Trabalho, e é nesse instrumento que estão dispostas todas as leis que regularam a relação entre empregador e empregador

Está disposto no inciso XIII do artigo 7º da Constituição de 1988 que: *duração do trabalho normalmente normal não superior a oito horas diárias e quarente e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho* (BRASIL, 1988).

Legislação - Leis e Decretos referentes ao Banco de Horas

Assim como todas as relações entre empregadores e empregados, o banco de horas como instrumento de compensação de horas também está previsto na CLT, acrônimo de Consolidação das Leis do Trabalho. A Lei nº 9.601/98 legalizou o Banco de Horas, que efetivamente já era um recurso utilizado por empregadores, porém que gerava discussões em tribunais quanto sua validade.

O artigo 59 da CLT recebeu uma nova redação através da Medida Provisória nº 2.076, dessa forma garantindo, embora que conceitualmente, o banco de horas na legislação trabalhista, gerando bases legais para sua utilização, porém como citado anteriormente, o termo Banco de Horas não é citado diretamente, nem mesmo nessa nova redação, o que há é a citação conceitual da prática, já nominada como banco de horas.

Aplicabilidade do Banco de Horas nas empresas

Na prática o Banco de Horas é aplicado em todas as empresas, independentemente de seu tamanho, visando reduzir os custos com horas extras, por parte do empregador, e flexibilizando a jornada de trabalho do empregado.

A aplicabilidade depende de uma gestão eficiente, pois, conforme termos previstos em lei, há um limite legal de jornada de trabalho diária e semanal, dessa forma não se pode perder controle dos créditos e débitos de horas realizadas individualmente por cada empregado.

Como citado anteriormente, não há segmentação ou porte mínimo ou máximo para uma empresa utilizar o banco de horas, para aplicar esse tipo de instrumento cabe uma análise profunda por parte da administração da empresa, juntamente com a área de relações trabalhistas, normalmente ligada ao departamento de recursos humanos, visando entender o contexto onde a empresa está inserida, dentre alguns pontos que devem ser observados, pode-se citar (MARTINS, 2002):

- a) Receptividade dos empregados e clima organizacional;
- b) Receptividade do sindicato ligado aos empregados;
- c) Sazonalidade do mercado no qual a empresa está inserida;
- d) Situação econômica do país e do setor;

e) Situação financeira da empresa.

Além destes pontos citados, há temas jurídicos, principalmente no campo trabalhista que devem ser apurados com apoio do departamento jurídico da empresa, uma vez que toda relação trabalhista entre empregado e empregador está prevista na Consolidação das Leis do Trabalho, dessa forma o embasamento legal faz-se necessário, afim de evitar erros de interpretação.

A finalidade do banco de horas e sua eficácia foi descrita por uma autora como:

A finalidade do banco de horas é a flexibilização da jornada de trabalho de acordo com a necessidade maior ou menor de produção de uma empresa. Em razão das variações econômicas e de mercado, temos picos e quedas de produção constantemente. O banco de horas é uma maneira eficaz de evitar perdas significativas de lucro e de força de trabalho com as variações do mercado. (SANTINO, 2016, p.1)

Essa flexibilização auxilia as empresas na manutenção dos postos de trabalho, possibilitando a direcionar as horas para períodos de maiores exigências de produção e em momento de menor exigência, há possibilidade de consumir o banco de horas gerados por meio de folgas programadas.

Benefícios da utilização

Do advento de sua criação, a intenção foi estabelecer um instrumento para que em momentos de sazonalidade os empregadores pudessem reduzir a carga horária do empregado. Não gerando a necessidade de rompimento do contrato de trabalho, as horas não realizadas, poderiam ser compensadas futuramente, gerando também a possibilidade de redução de custos com horas extras e possibilitando ao funcionário utilizar o saldo positivo de horas posteriormente, em forma de descansos programados, folgas, ou em quaisquer eventualidades.

Estes benefícios estão em: evitar dispensa de trabalhadores em época de crise; adequar a produção, evitar ociosidade do trabalho, reduzir horas extras e custos (MARTINS, 2002, p.86).

Certamente evitar a dispensa de trabalhadores, principalmente nas empresas que atuam em mercado sazonais é o maior dos benefícios, uma vez que essa prática é traumática para ambos os lados, tanto para empregador, como para

o empregado, não sendo uma vantagem que abrange os dois lados, entretanto os demais benefícios citados, atinge somente o lado do empregador.

Acordos Coletivos e Sindicatos

A previsão legal do banco de horas cita a necessidade de acordos coletivos ou acordos individuais. Raramente vistos, acordos individuais normalmente não são aplicados, pois tornam-se conveniente. Para que o empregado faça parte de um acordo coletivo, este será elaborado e gerido pelo sindicato a qual o profissional é filiado ou da classe, para estes casos a CLT prevê que o acordo coletivo é o instrumento que definirá os temas mais específicos dessa relação, enquanto a CLT baliza os limites legais desse acordo.

Historicamente, antes da Constituição atual, os homens faziam a compensação de horários de trabalho mediante acordo individual (SILVA, 2002, p.89).

Trazendo para o dia-a-dia, um acordo coletivo por meio de um sindicato traz de forma clara e mais alinhada à realidade da categoria representada por esse sindicato, garantindo de forma mais específica limites ao saldo do banco de horas, limites diários para as horas que serão creditadas ao banco, data limite dentro do ano fiscal para pagamento do saldo residual.

Operação e controles

Os empregadores criaram diversas ferramentas e controles para operacionalizar as compensações de horas, e junto a isso controlar o banco de horas. Desde a implantação de relógios de ponto, desde os mais antigos que utilizam cartão papel e caneta, passando pelos que utilizam cartão magnético, chegando aos mais modernos com leitores biométricos. Também se aplica aos controles a documentação mensal que é entregue ao profissional com o controle da marcação de horários de saída e entrada realizado diariamente, com a informação das horas creditadas, as horas debitadas e o saldo das horas, dessa forma há a formalização e de certa maneira um acordo por parte do profissional da situação de seu banco de horas (MARTINS, 2002).

Além das formas de registros citadas, as empresas nomeiam profissionais que atuam diretamente no controle do banco de horas e seu volume, positivo e

negativo, uma vez que o banco de horas positivo para o empregado, representa que em algum momento a empresa deverá realizar esse pagamento, seja por meio do descanso programado ou até mesmo o pagamento integral dessas horas do banco, sobretudo pelo fato de que, em quase sua totalidade, os acordos coletivos são anuais e preveem a liquidação do banco de horas dentro do ano fiscal. Este profissional também realiza comunicações periódicas aos empregados sobre o saldo do Banco de Horas. A falta de controle e gestão sobre os bancos de horas pode gerar problemas legais e custos desnecessários para os empregadores, tornando o banco de horas um problema maior do que as horas extras em si.

Análise das vantagens e prós do banco de horas

Como grande parte das situações que envolvem duas partes, principalmente quando se trata de relações trabalhistas, há pontos que favorecem um dos dois lados em alguns momentos, em outros favorecem a outra parte, dessa forma não é diferente quando é avaliado o banco de horas (SANTINO, 2016).

Há vantagens tanto para o empregador como para o empregado com a instituição de banco de horas, como a diminuição das demissões, a diminuição do pagamento de horas extras, a melhor qualidade de vida do empregado e o atendimento às necessidades produtivas do empregador (SANTINO, 2016, p.3).

Há diversas vantagens e prós para ambos os lados na utilização do banco de horas como forma de compensação de horas trabalhadas além da carga horária normal, tais vantagens passam por questões organizacionais, que melhoram o clima como redução de demissões beneficiando os empregados, chegando ao financeiro que traz benefícios diretos ao empregador.

Para o empregador destaca-se as seguintes vantagens (MARTINS, 2002):

- a) Não necessidade de demissão de funcionários, que apesar de resolver a situação financeira, normalmente vem acompanhada de custos extraordinários, previstos na CLT, bem como os traumas que acompanham esse processo, como processos trabalhistas, custos com honorários de advogados e os custos que envolvem as indenizações;
- b) Maior controle dos custos da empresa através da não necessidade desembolsos mensais com os custos de horas extras, que é uma prática

comum principalmente no mercado brasileiro;

c) Por meio dos acordos coletivos, gera-se maior estabilidade legal para as horas extras, pois em ações trabalhistas posteriores podem ser tratadas como algo que o empregado fez por não haver escolhas, entretanto o acordo dá esse suporte legal e oficial para as horas trabalhadas além da carga normal.

Por sua vez, para o empregado também há vantagens, dentre elas estão (MARTINS, 2002):

a) Possibilidade de manter o emprego em períodos sazonais ou de crise, uma vez que pode realizar carga de trabalho menor durante esse período, compensando posteriormente em um momento de maior produção;

b) Gozar folgas fora do período de férias, finais de semana e feriados, desta forma gerando flexibilidade nos horários de trabalho, desde que haja consenso com o empregador;

c) Não fica descartada a possibilidade de receber as horas extras, caso o banco de horas não seja totalmente debitado dentro da data limite imposta pelo acordo coletivo, tal situação pode ser observada e acompanhada pelos sindicatos.

Análise das vantagens e desvantagens do banco de horas

Por outro lado, há prós e contras consideráveis na utilização do banco de horas, e deve-se levar em conta estas desvantagens, avaliando estas situações separadamente e individualmente para cada lado.

São desvantagens e contras para o empregador as seguintes situações (MARTINS, 2002):

a) Em caso de necessidade de demissão do profissional, será obrigatório o pagamento integral do saldo do banco de horas;

b) Caso o banco de horas não seja totalmente debitado até o prazo limite imposto pelo acordo coletivo, também será obrigatório o pagamento integral do saldo das horas em banco;

c) Como não há, inicialmente, custos envolvidos, há possibilidade de perder o controle das horas creditadas ao banco por parte do empregado.

d) A falta de controle e programação de folgas poderá ocasionar

problemas próximos à data limite do acordo coletivo, gerando falta de pessoal, uma vez que se buscará zerar os bancos de horas dos empregados.

São desvantagens e contra para os empregados, dentre algumas, são elencadas (MARTINS, 2002):

- a) Quando os sindicatos não são fortes o suficiente e dessa forma não impõem limites para o saldo do banco, dessa forma gerando bancos horas gigantes, o que gera prejuízo ao profissional, que trabalhou além de limite de horas legais, não havendo previsão para folgas e muitas vezes arrastando-se por prazo maior que a data limite;
- b) Em caso de empresas não idôneas, em uma possível demissão as o saldo de banco de horas não ser convertido em pagamento;
- c) Controles mal feitos realizados pelo empregador, gerando dúvidas e erros da gestão do banco de horas;
- d) O crédito de horas no banco tem relação de 1:1, diferente por exemplo da hora extra, que no mínimo sofre agravamento de 50%;
- e) Caso o saldo do banco de horas chegue à data limite com valor negativo, as horas poderão ser descontadas do profissional, sendo subtraídas diretamente do salário do empregado, no mês da data limite.

Um autor concluiu que do ponto de vista do empregado a realidade é diferente e as que as vantagens não são tão latentes, quando observadas as desvantagens para os empregados:

A realidade que nos encontramos, infelizmente, é bem diferente. Todo dia vemos notícias de abusos dos trabalhadores, de como seus direitos são sem nenhum receio dilacerados, vemos em órgãos previdenciários ou ambulatorios especializados em saúde do trabalhador, pessoas com doenças ocupacionais, familiares buscando reparações por acidentes do trabalho, e trabalhadores extenuados e precocemente envelhecidos, fruto do descaso dos empregadores em cumprir as exigências legais. (SILVA, 2012, p.3)

Observando o descrito pelo autor, as desvantagens para os empregados extrapolam a ausência da bonificação financeira, entrando na área das saúde e bem-estar.

Abordagem do banco de horas na legislação trabalhista

Anteriormente a Medida Provisória 49 de 2014, o banco de horas não era citado conceitualmente na CLT, apesar de haver a abertura para tal. A utilização do banco de horas nas empresas e a aceitação cada vez mais generalizada por parte dos sindicadores, além das jurisprudências observadas, levou a inclusão conceitual do banco de horas da legislação trabalhista e dessa forma trouxe maior segurança para ambos os lados.

Na legislação, o banco de horas é abordado contextualizado da seguinte forma:

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 previstas, nem ultrapassado o limite de dez horas diárias.
(BRASIL, 1998)

Apesar da possibilidade de utilização do banco de horas como forma de compensação, desde que por meio de convenção ou acordo coletivo, ainda assim a lei prevê que a jornada semanal não ultrapasse a especificada em lei, nem mesmo que a carga de 10 (dez) horas diárias seja violada.

Banco de horas versus outras formas de compensação

Apesar de existir e a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT citar outras formas de compensação, inicialmente o banco de horas não era citado conceitualmente como é atualmente após as medidas provisórias e decretos de lei, e dessa forma as opções de compensação de horas eram limitadas e pouco flexíveis e não geravam ganhos reais para ambos os lados, foi então que o banco de horas ganhou força e acabou por se utilizado por diversas empresas em consenso com os sindicatos, que passaram a apoiar a sua utilização tendo em vista as vantagens, uma vez que há benefícios tanto para o empregador, quando para o empregado (SANTINO, 2016).

Banco de horas versus horas extras

Dentre os pontos positivos para um lado e ponto negativo para outro, a

hora extra é um verdadeiro contraponto quando o assunto é o banco de horas, afinal se por um lado há a desoneração do desembolso financeiro para o pagamento das horas extras dos empregados por parte do empregador, o empregado deixa de receber a bonificação financeira pelas horas trabalhadas além das horas normais. Em muitos casos este é o principal entrave nas assinaturas dos acordos coletivos, uma vez que se entende, por esse fato, que o benefício é real apenas para um dos lados: o do empregador. *O Banco de Horas, de certa forma, torna o pagamento das horas extras uma mera ilusão* (SILVA, 2012, p.2).

Culturalmente os empregados tendem a tratar a hora extra como parte do salário, conforme citou Silva (2012) em seu artigo: infelizmente, no Brasil, é comum a prática de horas extras pelos empregadores para aumentar seus rendimentos mensais e dessa forma há uma extrema dependência desse bônus financeiro, é de certa forma traumática a adoção do banco de horas, uma vez que influi diretamente sobre a receita mensal do empregado, entretanto, conforme já visto anteriormente, por outro lado a adoção do banco de horas traz de certa forma um alívio financeiro à empresa, proporcionando a não necessidade, em muitos casos, de demissão em períodos de sazonalidade ou crise.

E para reforçar ainda mais essa disparidade entre estes dois meios de tratar as horas trabalhadas além da carga horária prevista em lei, diferentemente da hora extra, a hora creditada ao banco de horas não sofre agravo de 50%, no caso das horas extras, a cada 1 (uma) hora trabalhada, é pago o valor correspondente à 1 (uma) hora e 30 (trinta) minutos, entretanto quando há o banco de horas, cada hora trabalhada à mais, é creditada na mesma quantidade no banco de horas.

O banco de horas na indústria de materiais de construção

São notórias as diversas vantagens da utilização do banco de horas tanto para o empregador, quanto para o empregado, uma vez que bem utilizado é um instrumento que viabiliza estabilidade para ambas as partes dessa relação. De um lado, o do empregador, destaca-se a não necessidade de desembolso financeiro para pagamento de horas extras, reduzindo os custos operacionais, principalmente em setores sazonais ou em períodos de crise. Do outro lado, o empregado, que nas mesmas situações de sazonalidade e crise, pode reduzir sua carga de trabalho, porém manter seu emprego.

Fica instituído através deste instrumento o “SISTEMA DE BANCO DE HORAS”, que consiste na compensação das “pontes” de feriados e das supressões de expedientes, total ou parcial, negociado entre empregador e empregado, nos termos da Lei 9.601/98, regulamentada pelo Decreto 2.490/98, com as alterações supervenientes. (SINDICATO DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA DO CIMENTO, CAL E GESSO DE SÃO PAULO, 2016).

O Banco de Horas é uma ferramenta altamente eficaz quando se trata destes temas, porém suas nuances nunca são uma matemática, como tudo que permeia as relações trabalhistas e o clima organizacional, uma vez que trata de expectativas diferentes entre os empregados, alguns mais dependentes do retorno financeiro, certamente optariam por receber suas horas trabalhadas em horários extraordinários em bônus financeiro, desse forma gerando um complemento, muitas vezes importante aos seus vencimentos mensais. Observando por este prisma, o Banco de Horas começa a gerar um desequilíbrio, uma vez que desonera o empregador de custos financeiro, em detrimento ao retorno financeiro esperado pelo empregado.

Soma-se a esse ponto, a questão tratada anteriormente, onde observa-se que a hora extra, quando bonificada financeiramente, sofre um agravo de 50% em seu valor normal, sendo assim é vantajoso para o profissional realizar horas que serão pagas como horas extras juntamente com o salário, no vencimento mensal. Entretanto, o banco de horas por sua vez, não recebe tal agravo, gerando a grande desvantagem quando comparada diretamente as duas principais formas de tratar as horas extraordinárias trabalhadas pelo empregado, uma vez que aplicadas as devidas proporcionalidades, a hora realizada além da carga horário legal, por sua creditada ao banco, deveria sofrer tal agrado e por sua vez, gerar tal bonificação.

Como tal situação não é tratada diretamente na CLT, a própria legislação deixa estas regras para serem amparadas pelo acordo coletivo, cabendo aos sindicatos promoverem essa negociação junto aos empregadores, criando as diretrizes mais específicas do acordo, limitando saldo máximo do banco, data limite dentro do ano fiscal, quantidade máxima de horas diárias que podem ser creditadas ao banco e demais especificidades da categoria e setor assistidos pelo sindicato.

Conclusão

Observando os pontos, principalmente os ligados às vantagens e desvantagens, os prós e contras do Banco de Horas, analisando os dois principais lados deste cenário, o empregador e o empregado, notou-se claramente que tal prática poderia ser mais justa para o empregado, porém não deixa de ser importante para o equilíbrio e manutenção dos empregos, dessa forma, através destas análises o objetivo geral e os objetivos específicos foram atingidos, uma vez que foi possível gerar fundamentação teórica sobre o tema utilizando como base diversas referências bibliográficas sobre o tema. Baseado em toda a fundamentação teórica, bem como em todo o conteúdo analisado, considerou-se que, em parte, não há vantagens significativas para o empregado no Banco de Horas, entretanto há vantagens que mitigam tais desvantagens, gerando vantagens importantes para o empregado, dessa forma confirmando em partes o pressuposto teórico.

Referências Bibliográficas

BRASIL. *Decreto de lei N.º 5.452, de 1º de maio de 1943, que institui Consolidação das Leis do Trabalho*. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 18 abr. 2016.

_____. *Lei N.º 9.601 que dispõe sobre o contrato de trabalho por prazo determinado e dá outras providências*. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9601.htm>. Acesso em: 18 abr. 2016.

_____. *Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil*.

Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>.

Acesso em: 18 abr. 2016.

MARTINS, Sergio. *Contrato de Trabalho por Prazo Determinado e Banco de Horas*. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

SILVA, André. *A inconstitucionalidade do banco de horas e seus efeitos no direito trabalhista. Âmbito Jurídico, Rio Grande, XV, n. 100, maio 2012*. Disponível em:

<http://www.ambitojuridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=%0B11623&revista_caderno=25>. Acesso em: 06 abr. 2016.

SANTINO, Daniela. *Banco de Horas e Compensação – Como utilizar corretamente, sem riscos*. Disponível

em:<http://correiasilva.com.br/pdf/art_tra/art_tra_19.pdf>. Acesso em: 25 fev.

2016.

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria do Cimento, Cal e Gesso de São Paulo.

Acordo Coletivo de Trabalho 2012/2013. Disponível em:

<<http://www.sindicatodosqueixadas.com.br/v2/phocadownload/acordo-coletivo-de-trabalho-intercement-2012.2013.pdf>>. Acesso em: 5 maio 2016.