

AS IMPLICAÇÕES DO INSTITUTO DO BANCO DE HORAS NA VIDA DOS TRABALHADORES

Manuella de Oliveira Saoares ¹

Raphael Prieto dos Santos ²

Pedro Rogerio Lopes ³

Suely Emi Taira Silverio ⁴

Thaygra Miranda Maso ⁵

Resumo: O instituto do banco de horas vem sendo utilizado desde 1998, mas foi melhor regulamentado pela Lei nº 13467/17 que trouxe novos critérios para a sua aplicação. Dentro desse contexto, o presente artigo, por meio de uma pesquisa bibliográfica e de campo proveniente de um projeto de pesquisa realizado no curso de Direito da Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul/Naviraí, teve como objetivo analisar as características desse instituto, como está sendo sua aplicação nas empresas, em especial na cidade de Naviraí/MS, bem como apontar suas falhas. Depois de analisar os dados coletados, concluiu-se que o banco de horas vai contra os ditames constitucionais e que adotar esse instituto, ainda que por meio de uma negociação coletiva, deve ser evitado. O banco de horas, alija-se não somente do direito à saúde do trabalhador em seu caráter objetivo, mas também de seu caráter subjetivo ao distanciar o ser humano de suas realizações e seu desenvolvimento pessoal, o inserindo numa constante onde o tempo de não trabalho não se aproveita em decorrência do desgaste do maior tempo de trabalho. Mesmo quando realizado por intermédio dos sindicatos, concluiu-se que há prejuízo para o empregado e que por isso deveria existir uma reparação de dano que diminuísse ao menos um pouco todo o prejuízo sofrido pelo empregado.

Palavra-chave: Banco de hora; Inconstitucionalidade; Proteção; Reparação de dano; Sindicatos.

Abstract: The hours bank institute has been used since 1998 but was better regulated by the Law nº. 13467/17, which brought new criteria for its application. Within this context, the present paper, through bibliographical and field research coming from a research project carried out in the Law course at the State University of Mato Grosso do Sul/Naviraí, aimed to analyze the characteristics of this institute, how it is being applied in companies, especially in the town of Naviraí/MS, as well as pointing out its flaws. After analyzing the data collected, it was concluded that the hours bank goes against constitutional dictates and that adopting this institute, even though collective negotiation, should be avoided. The Hour Bank denies not only the worker's right to health in its objective, but also its subjective character by distancing human beings from their achievements and personal development, which inserting a constant where non-working time is not used due to the wear and tear of longer working time. Even when carried out through unions negotiation, it was concluded that there is a harm to the employee and that there should therefore be compensation for the damage that would at least somewhat repair all the harm suffered by the employee.

Keyword: Time bank; Unconstitutionality; Protection; Damage repair; Unions.

¹ Doutora em Sistema Constitucional de Garantia de Direitos pela ITE/Bauru; Professora e orientadora do curso de Direito da UEMS/Naviraí; Advogada

² Mestre em Direito Processual Civil pela UNIPAR/PR; conciliador e mediador do JECivil/Naviraí

³ Acadêmico de Direito da UEMS/Naviraí

⁴ Acadêmica de Direito da UEMS/Naviraí

⁵ Acadêmica de Direito da UEMS/Naviraí

1. Introdução

O Estado democrático de direito tem como objetivo dar garantia e eficácia aos direitos fundamentais a fim de que a dignidade humana seja preservada. Os direitos dos trabalhadores encontram-se dentro desses direitos.

Nesse contexto, há o instituto do Banco de Horas que vem sendo aplicado desde 1998, mas que sofreu uma mudança substancial com a Reforma Trabalhista. Esse instituto vem sendo muito utilizado pelas empresas, o que merece uma atenção especial.

Nessa trilha, o presente estudo, desenvolvido por meio de uma pesquisa bibliográfica e de campo proveniente de um projeto de pesquisa realizado no curso de Direito da Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul/Naviraí, objetiva demonstrar se o banco de horas vem atendendo a expectativa do legislador constituinte; se fere direitos trabalhistas e se há soluções que amenize eventuais prejuízos de sua aplicação nas empresas.

Portanto, primeiramente, o estudo aborda alguns aspectos do instituto do banco de horas, falando de sua origem e características. Após, apresenta uma pesquisa que foi realizada no município de Naviraí/MS sobre o tema.

Logo em seguida, analisa a questão da constitucionalidade do instituto do banco de horas, bem como apresenta eventuais soluções para a minimização de prejuízos aos trabalhadores.

2. O Banco de horas e suas nuances

O surgimento do banco de horas no Brasil se deu por intermédio da Lei 9.601/98 numa época em que as empresas estavam passando por uma crise financeira e precisavam diminuir os custos operacionais. Com a reforma trabalhista, Lei nº 13467/17, o instituto teve algumas alterações.

Trata-se de um sistema de compensação de horas extras mais flexível, embora exija uma autorização por convenção ou acordo coletivo, possibilitando à empresa adequar a jornada de trabalho dos empregados às suas necessidades de produção e demanda de serviços.

O empregado faz a hora extra e depois tem um determinado período para compensá-la, não indo trabalhar no período em que, outrora, trabalhou além do limite da jornada de trabalho.

Hordiernamente, pelo texto da lei em seu artigo 59 caput da CLT, a negociação para a compensação de jornada pode ser estabelecida por três vias, qual seja, acordo individual tácito, mediante acordo individual escrito ou negociação coletiva.

Enquanto § 5º do art. 59 dita que o regime de banco de horas poderá ser feito individualmente e por escrito devendo ser compensando num prazo máximo de seis meses, o § 6º dispõe que poderá acontecer um acordo individual tácito ou por escrito para que essa compensação de horas aconteça dentro do mesmo mês.

Conforme preceituam Marco Cesar de Carvalho e Julia Gmeiner Caminhag Lopes (2022) uma jornada de trabalho ordinária é aquela que possui 220 horas mensais ou 44 horas semanais, pautada constitucionalmente no art. 7º, XIII da CF, com a quantidade horas trabalhadas diariamente previamente definidas com a ciência do empregado para que tenha noção das horas extras que deverão ser trabalhadas, bem como suas folgas para respectiva compensação. Tal compensação não precisa necessariamente ocorrer em no máximo uma semana, mas em um lapso temporal de até um ano, porém, necessitando para isso a participação de organização sindical, incorrendo em pena de invalidade do banco de hora caso não seja observada participação do sindicato, com pagamento de verbas pelas horas extras trabalhadas (CARVALHO; LOPES, 2022).

Neste diapasão, Maurício Godinho Delgado (2019) entende que no interregno de um ano deve acontecer a compensação, caso contrário seria devido o pagamento de horas extras. No entanto, se observadas diretrizes da CLT acerca da compensação, a remuneração será paga nos padrões normais sem a necessidade de despender de suplementação extra. Assim, ultrapassando o lapso de tempo de um ano ou a não diminuição do expediente em tal período de tempo, bem como a inobservância de instrumento coletivo concessório de compensação, ressalvada hipótese do art. 59, § 5º, haverá flagrante desrespeito à legislação trabalhista com imediato pagamento das verbas devidas das horas extras laboradas.

O Tribunal Superior do Trabalho editou a Súmula 85 fixando o entendimento de que não haveria remuneração de horas extras adicionais caso houvesse pactuação de regime compensatório dessas horas por meio de acordo individual ou negociação coletiva ou ainda por meio de banco de horas fixado por convenção ou acordo coletivo. Inclusive o inciso II da Súmula 85 assinala que o acordo de compensação pode ser realizado de maneira individual, bem como através de convenção coletiva (LEITE, 2023).

Ocorre que tal alteração da legislação trabalhista consiste num flagrante desrespeito à normas constitucionais sendo uma regressão no que diz respeito a direitos sociais conquistados, vulnerabilizando o trabalhador em face do empregador que detém maior

poderio econômico, principalmente em momentos de crise econômica e falta de empregos endêmica, como mais adiante será demonstrado (LEITE,2023).

Há um flagrante cenário de precarização do trabalho que tem tomado conta do Brasil e de tantos outros países, colocando o empregado em uma posição de grande vulnerabilidade. Essa vulnerabilidade não advém apenas de uma disparidade econômica em relação ao empregador, mas também no que diz respeito à falta de conhecimento sobre os direitos trabalhistas. Nesse sentido, foi realizada uma pesquisa no município de Naviraí/MS, o qual demonstrou essa questão, conforme se passa a expor no próximo item.

3. O banco de horas sob o olhar das empresas de Naviraí/MS

Foi desenvolvida uma pesquisa nas empresas de Naviraí/MS, por meio do projeto de pesquisa “O Banco de Horas nas relações de trabalho”, que foi desenvolvido no Curso de Direito da UEMS/Naviraí e aprovado pela PROPPI/UEMS, a respeito da aplicação do banco de horas na cidade. A pesquisa abarcou cem empresas. Foram realizadas várias entrevistas e analisados documentos dessas empresas, cujo resultado é bastante assustador.

Dentre todas as empresas pesquisadas, 60% (sessenta por cento) delas adotam o sistema de banco de horas, sendo que aquelas que não possuem nenhuma regra específica expressa, escrita ou não, sobre o assunto foi considerada como não adotante do sistema de banco horas, mas sim como pagamento de horas extras nos termos estipulados na legislação específica, até porque caso as mesmas não seja pagas, a questão será judicializada e no Poder Judiciário as horas extras realizadas serão pagas com o adicional mínimo de 50% e, por óbvio, não será adotado o sistema de banco de horas.

A maioria dos empregados que trabalham nessas empresas, 69 % (sessenta e nove por cento), declararam que se pudessem escolher entre o sistema de banco de horas ou de hora extra, escolheriam o pagamento das horas extras em detrimento do banco de horas. Isso demonstra claramente que o banco de horas desagrade os empregados.

Em 90,8 % (noventa vírgula oito por cento) das empresas, quem escolheu ou não realizar o banco de horas foi o empregador. Quando pesquisado sobre se os empregados tinham conhecimento da participação ou não do sindicato, 58,7% (cinquenta e oito vírgula sete por cento) não sabiam informar. Do total, 33% (trinta e três por cento) informaram que o sindicato tinha participado do acordo sobre o banco de horas, mas 88,5 % (oitenta e oito vírgula cinco por cento) não souberam dizer se foi por acordo coletivo do trabalho ou convenção coletiva de trabalho. Mais uma vez restou demonstrado que o empregado não tem

nenhuma autonomia na escolha do banco de horas e também não tem contato com o sindicato, desconhecendo seus direitos.

Pesquisado sobre o tempo em que o empregado fazia a compensação de horas do banco de horas, 52,6% (cinquenta e dois vírgula seis por cento) declararam que compensam as horas em até 30 dias; 31,6% (trinta e um vírgula seis por cento) em até seis meses e 15,8% (quinze vírgula oito por cento) em até um ano.

Por fim, em 57,9% (cinquenta e sete vírgula nove) por cento das empresas é o empregador que escolhe o dia no qual o empregado poderá utilizar suas horas do banco. Isso demonstra mais uma vez o quanto o banco de horas é prejudicial, porque além de atrapalhar na saúde do trabalhador, ainda interfere nas relações sociais e familiares, uma vez que o empregado não tem liberdade de escolher o dia que mais se adequa a suas necessidades para compensar as horas extras trabalhadas.

Nesse cenário, pode-se perceber que o banco de horas não agrada a maioria dos empregados, que preferiria ganhar hora extra no valor de, no mínimo, 50% a mais sob o valor da hora normal. Essa pesquisa apenas demonstrou o que já se sabe há muito tempo: o empregado, na maioria das vezes, desconhece os seus direitos trabalhistas e tem pouca autonomia, ou quase nenhuma, para discutir e estabelecer as cláusulas do seu contrato de trabalho frente ao empregador.

Desse modo, é importante destacar o desconhecimento que aterra os empregados celetistas, visto que poucos mostraram certo nível de compreensão em torno de seus direitos trabalhistas e principalmente como funciona o instituto do banco de horas. Poucos sabiam que as compensações das horas tem prazo determinado para serem realizadas. A insipiência, infelizmente, implica na busca dos direitos trabalhistas apenas quando necessário, afastando-os de um dos princípios basilares que alicerçam o ordenamento jurídico brasileiro: o princípio do acesso à ordem jurídica justa. Pois como pleitear por algo que desconhecem? Essa pesquisa comprovou que a empresa busca lucro acima de tudo, ainda que tal fato seja prejudicial ao empregado.

Para que o banco de horas seja benéfico para todas as partes envolvidas, é crucial que haja regulamentação adequada que proteja os direitos dos trabalhadores e promova um equilíbrio saudável entre trabalho e vida pessoal. Além disso, uma comunicação aberta e transparente entre empregadores e empregados seria essencial para garantir que o instituto do banco de horas seja implementado de forma justa e equitativa.

4. A (in) constitucionalidade do instituto do banco de horas

A prática do banco de horas divide a doutrina. De um lado, há quem defenda que ele é prejudicial ao trabalhador. Marcelo Guimarães entende que o banco de horas veio atender primeiro aos interesses da produção, depois aos dos trabalhadores, tendo por objetivo ajustar o tempo de trabalho às necessidades da atividade econômica, conforme o necessário volume de produção (GUIMARÃES, 2011).

Por outro lado, há quem defenda o instituto. Sérgio Pinto Martins infere-se que o banco de horas evita dispensa de trabalhadores em épocas de crise; adequa a produção; evita ociosidade do trabalhador; reduz horas extras e seu custo, compensa o sábado, compensa no final do ano, etc (MARTINS, 2023).

As vantagens mais apontadas são: a flexibilidade que oferece tanto para empregadores quanto para empregados, pois permite que as empresas ajustem suas escalas de trabalho de acordo com a demanda do mercado, evitando custos adicionais de contratação temporária em períodos de pico e mantendo a força de trabalho durante períodos mais lentos. Além disso, diminui demais o custo para empresa, porque além de não ter que pagar as horas extras com o adicional de 50%, ainda não tem seus reflexos nas demais verbas trabalhistas.

Outrossim há quem alegue que os empregados também podem se beneficiar do banco de horas, pois têm mais controle sobre o gerenciamento de suas horas de trabalho. Isso pode permitir uma melhor conciliação entre trabalho e vida pessoal, permitindo que os empregados escolham quando compensar suas horas extras.

E por fim, em tempos de crise econômica ou sazonalidade nos negócios, o banco de horas pode ser uma alternativa ao despedimento de funcionários, o que ajudaria na manutenção do emprego e da estabilidade financeira dos trabalhadores, mesmo quando a empresa enfrenta dificuldades.

Todavia, ao realizar uma análise mais aprofundada sobre o tema, não há possibilidade de defender esse instituto.

Em análise à luz dos princípios constitucionais relacionados aos direitos do trabalhador não se pode deixar de evocar o princípio fundamental da proteção, tendo a preocupação principal à proteção do trabalhador, conferida pelo Estado, evitando abusos por parte do empregador, a fim de criar, alcançar e garantir igualdades substancial e verdadeira de poderes entre o trabalhador e seu empregador, atuando em benefício do empregado, reduzindo, assim, as desigualdades jurídicas entre as partes, tendo em vista que o empregador detém o poder econômico.

Esse princípio visa, além de outros, a proteção da saúde do trabalhador a fim de melhorar a sua qualidade de vida e oferecer melhores condições de trabalho.

Posta a previsão de direitos específicos aos trabalhadores no art. 7º, XIII da Constituição, bem como em seu *caput* demais direitos que visem a melhoria da condição social do trabalhador, doutrinariamente entende-se tal previsão constitucional enquanto princípio norteador cuja finalidade é a compensação da superioridade econômica do empregador para com o empregado, através da atribuição de superioridade jurídica ao segundo, equiparando, portanto os *status* de ambos em sua relação (MARTINS, 2023).

Essa proteção, de inclinação do Direito à parte mais fraca do mercado de trabalho, intenciona equilibrar a dinâmica trabalhista e está em consonância com a preservação de direitos e garantias fundamentais do operário, pois o mesmo enquanto indivíduo necessita de ter sua dignidade garantida pelo Estado, nos termos do Art. 5º, e seus incisos, da Constituição Federal, bem como no art. 6º da Constituição, que estabelece a saúde e o trabalho enquanto direitos sociais.

Na atual conjuntura da Lei, o estabelecido pelo banco de horas favorece essencialmente as empresas, já que o trabalhador muitas vezes é pressionado a trabalhar na extra jornada, privando de seu convívio familiar e de sua saúde física e mental, para poder manter-se no emprego. A instituição do banco de horas torna o pagamento das horas extras uma mera utopia, suprimindo o pagamento das horas extraordinárias constitucionalmente previsto.

Igualmente divergente, pode-se equiparar as duas horas extras trabalhadas nos dias normais, sendo permitido no banco de horas a sua compensação em igual número transformado em horas folga, ou seja, um por um. O acréscimo de no mínimo cinquenta por cento aplicado à hora normal perde-se neste instituto.

Diferentemente é em relação ao recebimento em pecúnia das horas extras trabalhadas que quando habituais integram o salário do trabalhador para todos os efeitos, refletindo-se no cálculo de outras verbas trabalhistas, como férias, 13º, aviso prévio, FGTS, bem como no repouso remunerado, entendido pela Súmula 172 e 376, II do TST. O pagamento do salário, de acordo com o art. 459 do CLT, qualquer que seja a modalidade do trabalho, não deve ser superior a 1 (um) mês e, o mais tardar, até o quinto dia útil do mês subsequente ao vencido.

Caso a compensação do banco de horas não seja realizada no prazo legal de 1 (um) ano, o empregador deve pagar as horas não compensadas como se extra fossem, todavia, não há previsão legal de sanção ou multa ao empregador que não cumpriu com a compensação dentro do limite legal. O trabalhador passa um ano com a expectativa de descanso e trabalha

sem receber as horas extras no momento devido, dando a possibilidade do empregador postergar por um ano o pagamento das devidas horas extras trabalhadas.

Além da parte financeira, o banco de horas repercute na saúde do trabalhador seja em relação ao estresse, risco de segurança, redução de convívio social e familiar (MARTINS, 2023).

Assegurar a saúde do ser humano enquanto trabalhador é assegurar a manutenção de um direito seu fundamental, e nota-se que havendo a atenção prévia por parte da Constituição na restrição da jornada de trabalho, quanto ao interesse de preservar tal direito, e a mesma dispor de exceção capaz de comprometer a saúde do trabalhador e sua dignidade humana através da compensação de horas trabalhadas, o resultado dessa contraposição é uma dicotomia, vez que o empregador se submeteria a uma jornada de trabalho maior do que a recomendada para seu bem estar.

Outro ponto bastante afetado com o banco de horas é o direito ao lazer que todo empregado tem. Retomando o fundamento supracitado da socialização, a jornada de trabalho enquanto tempo à disposição do empregador para exercício de atividade laboral, compromete o tempo que o mesmo teria para atividades sociais e para o lazer, também disposto enquanto direito social no art. 6º da CF, e por isso há a remuneração específica já estipulada para os casos de horas extras trabalhadas.

Impende esclarecer que o lazer enquanto Direito, de ordem subjetiva e por vezes minimizado, compreende também o conceito de saúde, de mínimo existencial e da dignidade da vida humana, que deve ser garantido pelo Poder Público. O mesmo apresenta-se enquanto direito fundamental, de caráter essencial para construção da personalidade humana e sua existência sociocultural (SARLET, 2022).

Ao analisar o transcurso do tempo no cotidiano humano sob a diferença do tempo de trabalho e do tempo de lazer, nota-se que o lazer é a justa contraposição do trabalho, sendo inclusive denominado tempo de não-trabalho (LEAL; TIBALDI; BENEVIDES; 2022).

Logo, vez que tal direito diz respeito diretamente ao bem estar social, e de igual forma à saúde física e mental humana advinda do repouso e do rompimento com o desgaste psicofisiológico do trabalho, o tempo para a atividade de lazer suprimido em função de uma jornada de trabalho extensa configura um claro conflito de direitos, já que o trabalhador não somente deixará de usar seu tempo disponível fora do ambiente de trabalho para seu lazer, como terá parte do tempo destinado para seu descanso reduzida, comprometendo seu direito ao repouso.

Portanto, não há dúvida que tal instituto afeta não só a saúde do trabalhador, como também atrapalha sua relação social com amigos e familiares. A acumulação de horas extras pode trazer sérios impactos na saúde e bem-estar dos trabalhadores, já que o mesmo deixa de promover um equilíbrio saudável entre trabalho e vida pessoal.

5. A relação do banco de horas com o dano existencial

Após todos esses apontamentos, impossível não analisar as consequências de adotar esse sistema nas empresas e a possibilidade de compensar esses danos de alguma maneira.

Compreende-se enquanto dano existencial um dano que extrapola o patrimônio e incide subjetivamente na frustração dos projetos de vida pessoais do trabalhador, restringindo o desenvolvimento social do trabalhador em decorrência de uma renúncia involuntária imposta pelo empregador (LEAL; TIBALDI; BENEVIDES; 2022).

Não havendo portanto a desconexão e desprendimento do trabalho, o operário torna-se vítima de dano existencial, tendo seus objetivos, planos, expectativas e ideais diretamente afetados, sejam estes pequenos ou grandiosos, como a constituição de família, estudo, capacitação técnica, lazer, prática de esportes e até mesmo o exercício de uma crença religiosa (MOLINA, 2017).

Tal cerceamento obsta realizações de natureza pessoal resultando num vazio existencial, pois afasta o indivíduo de suas projeções, do seu convívio familiar e de atividades que o proporcionariam prazer, além de o tornar muito mais suscetível à doenças ocupacionais. Nesse contexto, a configuração de dano existencial em decorrência da privação de tempo de não trabalho violaria a liberdade fenomênica do ser humano e sua autonomia, vinculadas diretamente à dignidade humana (MOLINA 2017).

Portanto, o instituto conhecido como banco de horas, através da compensação de horas extras trabalhadas, alija-se não somente do direito à saúde do trabalhador em seu caráter objetivo, e perceptível, nos contextos físicos e psicológicos, mas também de seu caráter subjetivo ao distanciar o ser humano de suas realizações e seu desenvolvimento pessoal, o inserindo numa constante onde o tempo de não trabalho não se aproveita em decorrência do desgaste do maior tempo de trabalho.

Nesses termos, não é impossível falar de indenização pelos danos sofridos pelo instituto do banco de horas, já que se a conduta causa dano, há que se falar em responsabilidade, uma vez que há uma conduta culposa, dano e nexos causal entre eles. A conduta danosa está configurada no fato da empresa adotar o banco de horas, muitas vezes,

inclusive, como demonstrado na pesquisa, sem anuência do empregado e sem sua consulta, em moldes ainda mais prejudiciais que normalmente já o é, como por exemplo, quando o empregador que tem o poder de decidir quando e como serão compensadas as horas trabalhadas a mais.

O dano, indubitavelmente, resta comprovado quando o trabalhador é submetido a jornada extraordinária sem receber o respectivo adicional, sendo compensadas as horas tempos depois e ainda de maneira simples, e não uma hora de trabalho por uma hora e meia de descanso. Não há dúvida de que estamos frente a um dano à saúde do trabalhador e a sua segurança, entre outros.

Quanto ao nexos, também resta cabalmente configurado, pois o dano à saúde do trabalhador não ocorreria se não houvesse a adoção do instituto do banco de horas pela empresa.

Portanto, uma vez configurados os três requisitos, há que se falar em responsabilidade, tudo com fulcro nos artigos 186 e 927, ambos do Código Civil. Não se quer proibir a utilização do instituto do banco de horas nas empresas, mas defende-se que o mesmo deve ser elaborado com cláusulas que não prejudiquem sobremaneira a saúde do trabalhador, como vem ocorrendo diuturnamente em nosso país.

Se, por exemplo, a compensação de horas fosse realizada, como dito, na proporção de uma hora e meia para cada hora extraordinária trabalhada, ou duas horas nos dias de feriado; na data em que for de interesse do empregado e no prazo razoável de até um ou dois meses, não haveria tantos problemas, uma vez que os danos à saúde estariam minimizados.

Todavia, ocorre que essas regras não são aplicadas, o que acaba por ser demasiadamente prejudicial ao empregado. Da forma que vêm ocorrendo, não há dúvidas da nocividade que o banco de horas vem causando.

6. Conclusão

O instituto do banco de horas apresenta vantagens significativas em termos de flexibilidade para empregadores e redução de custos. No entanto, carrega desvantagens substanciais se analisado pelos olhos dos empregados, pois ainda falta de regulamentação adequada, o que impacta diretamente a saúde do trabalhador.

Para que o banco de horas seja benéfico para todas as partes envolvidas, é crucial que haja regulamentação adequada que proteja os direitos dos trabalhadores e promova um equilíbrio saudável entre trabalho e vida pessoal. Além disso, uma comunicação aberta e

transparente entre empregadores e empregados é essencial para garantir que o instituto do banco de horas seja implementado de forma justa e equitativa.

Nessa trilha, foi demonstrado que o direito à saúde engloba a saúde do trabalhador, que surgiu no Brasil sob o bojo do Movimento pela Reforma Sanitária. A saúde do trabalhador deve ser pensada como um direito individual subjetivo que alcança várias necessidades, dentre elas a que diz respeito ao direito à saúde em sentido estrito e ao meio ambiente de trabalho adequado.

Não há dúvida que sua proteção deve ser integral. Não é admissível que nos dias atuais, de tanta tecnologia e avanços na área de saúde, ainda exista inúmeros fatores na relação de emprego que interfira diretamente na saúde do trabalhador, prejudicando-o, causando adoecimentos ocupacionais e acidente de trabalhos. Portanto, toda norma que não estiver em consonância com essa ideia, deve ser rechaçada pelos aplicadores do Direito.

Nesse contexto, é que o presente estudo demonstra que o instituto do banco de horas, do modo que está idealizado atualmente, não vem cumprindo a sua finalidade.

A compensação anual do banco de horas vai contra os ditames constitucionais de proteção à saúde do trabalhador. O fato da Lei permitir que o empregador exija trabalho extraordinário dos empregados por vários meses do ano e só descanse tempos depois, afronta uma norma de ordem pública, diminuindo a dignidade do trabalhador.

Infelizmente, a realização de instrumentos de negociação coletiva que fazem a previsão de banco de horas está sendo uma prática diuturna com o beneplácito dos sindicatos. Como forma de barrar tal prática, entende-se que os sindicatos devem ser responsabilizados por realizarem inúmeros instrumentos de negociação coletiva que permitem a utilização de banco de horas pela empresa de forma irresponsável e abusiva.

É extreme de dúvidas de que essa postura das empresas vem causando danos aos empregados, uma vez que direitos fundamentais vêm sendo desrespeitados e danos irreversíveis vêm se verificando.

Portanto, é mais que urgente que tal instituto volte a ser discutido para que o mesmo seja repensado e tenha seus artigos alterados, de modo que se encontre um equilíbrio entre os interesses dos empregadores e dos empregados possibilitando a aplicação e garantia dos princípios protetores do Direito do Trabalho.

7. Referências

CARVALHO, Marco Cesar De; LOPES, Julia Gmeiner Caminhag. O banco de horas de trabalho no Brasil e a violação de direitos trabalhistas sob a proteção estatal. **Revista de Direito do Trabalho e Seguridade Social**. vol. 225. ano 48. p. 37-62. São Paulo: Ed. RT, set.-out. 2022.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil com os comentários da Lei 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017

DELGADO, Maurício Godinho **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

GUMARÃES, Marcelo Wanderley. O Banco de Horas Na Atual Jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho - TST. **Revista Átomo**, n. 9. Ano 4, 2011. Disponível em: a60a19673317af47b8ec2d5e61120aad.pdf (sinqfar.org.br). Acesso em: 23 maio 2023.

LEAL, Carla Reita Faria; TIBALDI, Saul Duarte; BENEVIDES, Evandro Monezi. Trabalho e lazer: o tempo de ser humano. **Revista de Direito do Trabalho e Seguridade Social**. v. 226. ano 48. p. 87-112. São Paulo: Ed. RT, nov./dez. 2022.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2023.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 39. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2023.

MOLINA, André Araújo. Dano existencial por violação dos direitos fundamentais ao lazer e à desconexão do trabalhador. **Revista Ltr: legislação do trabalho**, São Paulo, v. 81, n. 4, p. 465-477, abr. 2017.

RENZETTI, Rogério. **Manual de Direito do Trabalho**. 6. ed. Rio de Janeiro: Forense; MÉTODO, 2021.

SARLET, Ingo Wolfgang; MARINONI, Luiz Guilherme; MITIDIERO, Daniel. **Curso de Direito Constitucional**. 11. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2022.

SILVA, André Filipe Loureiro. **A Inconstitucionalidade do Banco de Horas e Seus Efeitos no Direito Trabalhista**. 01 maio 2012. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-100/a-inconstitucionalidade-do-banco-de-horas-e-seus-efeitos-no-direito-trabalhista/>. Acesso em 24 maio 2023.

TOLÊDO, Lly Chaves de. A Inconstitucionalidade da Instituição de Banco de horas por Acordo Individual. **Jus.com**, 10 fev. 2019. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/69049/a-inconstitucionalidade-da-instituicao-de-banco-de-horas-por-acordo-individual>. Acesso em: 23 maio 2023.