

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL  
FACULDADE DE DIREITO  
DEPARTAMENTO DE DIREITO ECONÔMICO E DO TRABALHO

Fernanda Silveira Barbosa

**A PROTEÇÃO JUSLABORAL AO TRABALHO SOB O REGIME DE BANCO DE  
HORAS**

Porto Alegre

2016

Fernanda Silveira Barbosa

**A PROTEÇÃO JUSLABORAL AO TRABALHO SOB O REGIME DE BANCO DE  
HORAS**

Trabalho de conclusão de curso de graduação apresentado à Faculdade de Direito da Universidade Federal do Rio Grande do Sul como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Ciências Jurídicas e Sociais.

Orientador: Professor Dr. Rodrigo Coimbra Santos

Porto Alegre

2016

Fernanda Silveira Barbosa

**A PROTEÇÃO JUSLABORAL AO TRABALHO SOB O REGIME DE BANCO DE  
HORAS**

Trabalho de conclusão de curso de graduação  
apresentado à Faculdade de Direito da  
Universidade Federal do Rio Grande do Sul  
como requisito parcial para a obtenção do  
título de Bacharel em Ciências Jurídicas e  
Sociais.

Aprovado em: 27 de junho de 2016.

**BANCA EXAMINADORA**

---

Professor Dr. Rodrigo Coimbra Santos – UFRGS

Orientador

---

Professor Dr. Leandro do Amaral Dorneles de Dorneles – UFRGS

---

Professor Dr. Francisco Rossal de Araújo – UFRGS

## RESUMO

O presente trabalho trata do tema da compensação anual de jornada (banco de horas), tendo como delimitação o direito à saúde do trabalhador. O problema principal da pesquisa é verificar se a compensação anual de jornada gera impactos na saúde do trabalhador. Não se analisa o tema da compensação anual de jornada em todos os seus aspectos, mas apenas nos relacionados ao direito à saúde do trabalhador. Utiliza-se como método a consulta à lei, à doutrina e à jurisprudência em Direito do Trabalho a respeito do tema. Conclui-se que a compensação anual de jornada possui vários aspectos que podem prejudicar a saúde do trabalhador, tais como: a) ultrapassagem, intrínseca ao sistema, do limite diário de oito horas de trabalho, e extrapolação, de forma irregular, da fronteira de dez horas diárias de trabalho, estabelecida como baliza máxima dentro desse regime, adentrando o trabalhador, em ambos os casos, no período em que há maior risco de acidente do trabalho; b) distribuição irregular da jornada ao longo do ano, afetando o relógio biológico do empregado e acarretando outros problemas de saúde; c) definição dos dias das folgas ser feita, geralmente, pelo empregador; d) não concessão das folgas. Não se esgota o tema da compensação anual de jornada, em suas relações com a saúde do trabalhador. O assunto merece ser continuado, através de melhores investigações.

Palavras-chave: Jornada de trabalho. Compensação anual de jornada. Banco de horas. Direito à saúde do trabalhador.

## **ABSTRACT**

*This paper deals with the issue of the annualised hours (banking of working hours), having as delimitation the right to workers' health. The main research problem is to check if the annualised hours generates impacts on workers' health. It does not address the issue of the annualised hours in all its aspects, but only the related to the right to workers' health. It used as method the consult to the law, the doctrine and the jurisprudence in labor law about the issue. It follows that the annualised hours has several aspects that can harm the workers' health, such as: a) the passing, intrinsic of the system, of the daily limit of eight working hours, and extrapolation, irregularly, of the border of ten daily working hours, established as ceiling within this regime, entering the employee, in both cases, the period in which there is greater risk of occupational accidents; b) irregular distribution of working hours throughout the year, affecting the employees' biological clock and leading others health problems; c) definition of days off made, usually, by the employer; d) not granting of days off. It does not exhaust the subject of the annualised hours, in its relations with the workers' health. The issue deserve be continued, through better investigations.*

*Keywords: Work journey. Annualised hours. Banking of working hours. Right to workers' health.*

## ABREVIATURAS, SIGLAS E SÍMBOLOS

|                                  |  |
|----------------------------------|--|
| Art., art.                       | Artigo   |
| CF                               | Constituição Federal   |
| CLT                              | Consolidação das Leis do Trabalho  |
| LER / DORT                       | Lesões por Esforços Repetitivos / Doenças Osteomusculares<br>Relacionadas ao Trabalho          |
| MP                               | Medida Provisória  |
| n <sup>o</sup> , n <sup>os</sup> | Número, números  |
| OIT                              | Organização Internacional do Trabalho  |
| OMS                              | Organização Mundial da Saúde   |
| §                                | Parágrafo  |
| SDI-I                            | Subseção I da Seção Especializada em Dissídios Individuais do<br>Tribunal Superior do Trabalho |
| TST                              | Tribunal Superior do Trabalho  |

## SUMÁRIO

|   |           |
|---|-----------|
| <b>1 INTRODUÇÃO .....</b>   | <b>8</b>  |
| <b>2 A COMPENSAÇÃO ANUAL DE JORNADA .....</b>                                       | <b>12</b> |
| 2.1 UM BREVE HISTÓRICO DA JORNADA DE TRABALHO NO MUNDO .....                        | 12        |
| 2.2 A DURAÇÃO DO TRABALHO .....   | 15        |
| 2.3 A COMPENSAÇÃO DE JORNADA .....  | 18        |
| <b>3 A COMPENSAÇÃO ANUAL DE JORNADA E O DIREITO À SAÚDE DO<br/>TRABALHADOR.....</b> | <b>49</b> |
| <b>4 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>  | <b>66</b> |
| <b>REFERÊNCIAS .....</b>  | <b>70</b> |

## 1 INTRODUÇÃO

A compensação anual de jornada é um tema importante, complexo e polêmico que, apesar de muito debatido no Brasil, ainda carece de maior investigação científica, sobretudo nos seus aspectos relacionados aos impactos ao direito à saúde do trabalhador.

O trabalho é instrumento de inserção social, subsistência, realização pessoal, entre tantas outras características positivas. Por outro lado, ele é causa de adoecimento, acidentes e mortes de trabalhadores. Pensa-se que a afirmação do direito à saúde do trabalhador é necessária para mitigar esses problemas. O contexto atual é de crise econômica no Brasil, quando se torna ainda mais importante a discussão a respeito da flexibilização trabalhista e dos institutos que a compõem, tais como o banco de horas.

O problema do presente trabalho é verificar se a compensação anual de jornada gera impactos na saúde do trabalhador.

Tem-se como hipóteses na presente pesquisa:

- a) a compensação anual de jornada gera impactos na saúde do trabalhador;
- b) a compensação anual de jornada não gera impactos na saúde do trabalhador;
- c) a compensação anual de jornada talvez gere impactos na saúde do trabalhador.

Os objetivos deste estudo são:

- a) caracterizar o banco de horas em seus aspectos relativos ao direito à saúde do trabalhador;
- b) caracterizar o direito à saúde do trabalhador em seus pontos relacionados ao banco de horas;
- c) descrever os impactos do banco de horas no direito à saúde do trabalhador.

Para alcançar os objetivos deste trabalho, pretende-se:

- a) descrever a compensação de jornada;
- b) descrever o banco de horas;
- c) descrever o direito à saúde do trabalhador.

Como dito, este trabalho pretende avaliar os principais aspectos da relação entre a compensação anual de jornada, ou banco de horas, e o direito à saúde do trabalhador, a fim de analisar se, de alguma forma, a compensação anual de jornada proporciona riscos à saúde do trabalhador.

Além disso, a proteção à saúde do trabalhador é um tema que requer maior conhecimento por parte dos operadores do Direito.



A compensação anual de jornada será abordada no presente trabalho não com o intuito de esgotar todos os seus aspectos, mas com foco nas suas relações com o direito à saúde do trabalhador.

Portanto, não é objetivo do presente trabalho abordar temas relacionados ao banco de horas, tais como o direito à desconexão do trabalho e o dano existencial.

Também não se pretende adentrar, no presente trabalho, em temas como a monetização dos riscos do trabalho.

No primeiro capítulo, situa-se a compensação anual de jornada dentro do histórico da limitação da jornada de trabalho e em relação ao sistema de duração do trabalho, para, após, caracterizá-la, abordando os principais tópicos a respeito da mesma, com ênfase nos que dizem respeito à saúde do trabalhador.

Para tanto, no primeiro capítulo:

- a) apontam-se as normas relativas à compensação anual de jornada no Brasil;
- b) situa-se o banco de horas dentro das demais formas de jornada de trabalho extensa, tais como as horas extras habituais;
- c) apontam-se as principais vantagens e desvantagens do banco de horas;
- d) aborda-se a utilização do banco de horas no caso dos trabalhadores menores;
- e) apresenta-se a atual normatização a respeito da compensação anual de jornada nas atividades insalubres;
- f) expõem-se as características comuns e diferenciadoras entre o banco de horas e a compensação semanal de jornada;
- g) apontam-se as vantagens da compensação semanal de jornada, tanto para o empregador como para o empregado;
- h) apresentam-se alguns dos principais assuntos conexos ao banco de horas que, ainda que não digam respeito à saúde do trabalhador, servem para dar uma noção dos demais tópicos com os quais o banco de horas se relaciona, tais como:
  - a possível inconstitucionalidade do banco de horas,
  - o enquadramento da compensação anual de jornada como uma modalidade de flexibilização trabalhista,
  - críticas, elogios e irregularidades a respeito da compensação anual de jornada.

No segundo capítulo, caracterizam-se os principais pontos de intersecção entre a compensação anual de jornada e o direito à saúde do trabalhador, incluindo uma breve caracterização desse direito e a apresentação de alguns possíveis impactos do banco de horas na saúde do empregado.

Para isso, no segundo capítulo:

- a) apontam-se as principais normas constitucionais sobre a saúde do trabalhador no Brasil;
- b) apresentam-se alguns direitos fundamentais e princípios intimamente relacionados ao direito à saúde do trabalhador, tais como o princípio da dignidade da pessoa humana, o direito à vida, o direito à saúde, o direito ao meio ambiente saudável, *lato sensu*, e o direito ao meio ambiente do trabalho saudável e equilibrado;
- c) refere-se o problema da amplitude e da dificuldade de sistematização das normas a respeito da saúde e segurança do trabalhador no Brasil;
- d) expõe-se o papel dos empregadores, dos trabalhadores e do Estado na proteção à saúde do trabalhador;
- e) descreve-se o meio ambiente do trabalho, destacando-se a jornada de trabalho entre os seus componentes;
- f) apontam-se deveres do empregador em relação ao empregado no que diz respeito à jornada de trabalho equilibrada;
- g) apresenta-se o problema dos acidentes do trabalho e das doenças ocupacionais, no Brasil e no mundo;
- h) referem-se dados estatísticos a respeito dos acidentes do trabalho e das doenças ocupacionais no Brasil, respeitantes ao período após a instituição do banco de horas;
- i) trata-se da possível interferência do banco de horas no sistema imunológico e em outros sistemas do corpo humano;
- j) abordam-se as mortes relacionadas ao trabalho e, especificamente, as mortes por excesso de trabalho;
- k) expõe-se o problema, no sistema do banco de horas, de o trabalhador não ter como prever os períodos em que haverá sobrejornada ou não, nem o horário do término do expediente nesses períodos, como fator desencadeante de problemas de saúde física, mental e social;
- l) trata-se, em relação ao banco de horas, não só do aspecto quantitativo da jornada de trabalho, mas também do aspecto qualitativo, referente à maior ou menor regularidade da distribuição das horas de trabalho ao longo do ano;
- m) aborda-se a relação da compensação anual de jornada com o processo de intensificação do trabalho;

- n) aponta-se a necessidade de gestão do banco de horas de forma compatível com o direito à saúde do trabalhador.

Utiliza-se como método no presente estudo a consulta à lei, à doutrina e à jurisprudência em Direito do Trabalho sobre o respectivo tema.

## 2 A COMPENSAÇÃO ANUAL DE JORNADA

O presente trabalho aborda a compensação anual de jornada, questionando se a mesma constitui uma possibilidade de violação ao direito à saúde do trabalhador. Existem várias objeções a essa modalidade de compensação de horários de trabalho, como a de que ela importa em supressão do direito ao pagamento das horas extraordinárias ou de que acarreta o incremento do desemprego. No entanto, este estudo tem como foco o banco de horas, outra denominação da compensação anual de jornada, apenas em seus aspectos possivelmente relacionados ao direito à saúde do trabalhador.

É importante salientar que há diversidade na terminologia a respeito da compensação de jornada, que, como dito, em sua modalidade anual, é objeto do presente trabalho. São encontradas na literatura diferentes expressões para se referir a esse instituto, como “compensação de horários de trabalho”, “compensação de horas de trabalho”, “compensação de jornada de trabalho”, entre outras. Dessa forma, optou-se por utilizar, neste trabalho, todas essas expressões, indistintamente, para acompanhar o que se encontra na literatura.

### 2.1 UM BREVE HISTÓRICO DA JORNADA DE TRABALHO NO MUNDO

Como já dito, no presente estudo, questiona-se sobre a compensação anual de horários de trabalho, a fim de discutir se a mesma pode representar uma violação ao direito à saúde do trabalhador. Para tanto, é necessário adentrar no estudo da jornada de trabalho. A fim de começar tal tarefa, a seguir, são registrados dados históricos acerca da jornada de trabalho, em âmbito mundial.

Ao longo do tempo, mundialmente, foi buscada a limitação da jornada de trabalho. Tais limites, segundo Martins, têm fundamentos agrupáveis em pelo menos quatro grupos: biológicos, que dizem respeito aos efeitos psicofisiológicos causados pela fadiga; sociais, que se referem à possibilidade de o empregado conviver e se relacionar com outras pessoas; econômicos e humanos.<sup>1</sup>

No histórico da jornada de trabalho no mundo, o dado que mais importa destacar é que, a partir da Revolução Industrial, as jornadas a que os trabalhadores eram submetidos se tornaram muito extensas.

---

1 MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012, p. 523.

Nem mesmo na época feudal se trabalhava tanto. Na Idade Média, havia um maior número de dias de folga, já que eram inúmeros os dias feriados por motivos religiosos. Além disso, nessa época, a jornada não era tão extensa, como passou a ser durante a Revolução Industrial.<sup>2</sup>

Outrossim, em virtude de que o processo de trabalho, na época medieval, era dominado pelo trabalhador<sup>3</sup>, ou seja, ele conhecia o processo de produção do início ao fim e era ele quem determinava o ritmo da produção, poderiam até acontecer momentos lúdicos durante a jornada.<sup>4</sup> Nessa época, o trabalho era ritmado pela natureza, de acordo com os períodos de luz e escuridão.

Karl Marx fala na regulamentação da jornada de trabalho na história da produção capitalista como uma luta entre a classe proprietária dos meios de produção e os trabalhadores. O autor chamou a atenção para as extensas jornadas de trabalho praticadas durante a Revolução Industrial, aplicadas tanto a homens como mulheres e crianças, as quais eram chamadas “meias-forças”. Segundo o autor, a produção capitalista aumenta o tempo de produção do trabalhador em um determinado período, encurtando a duração da sua vida.<sup>5</sup>

Registre-se que durante a Revolução Industrial existiram talvez as piores condições de trabalho da história. Olea aduz que, nessa época, crianças de até oito ou nove anos eram submetidas a jornadas de 14 a 16 horas, em oficinas ou em minas. Crianças mais novas ainda eram empregadas na indústria têxtil, com o escopo de conseguir a redução dos custos empresariais, através dos baixos salários.<sup>6</sup>

Marx e Engels mencionam que o trabalho dos homens na era industrial foi desalojado pelo das mulheres e das crianças pelo motivo de que a força física se tornara cada vez menos necessária.<sup>7</sup> Isso aconteceu porque o maquinário da indústria moderna passou a substituir grande parte da força humana.

A jornada de trabalho era menos extensa nos séculos que o precederam do que no século XIX. Os trabalhadores subordinados da Antiguidade e da Idade Média eram menos

---

2 GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 2008, p. 301.

3 COIMBRA, Rodrigo. Fundamentos e evolução histórica dos limites da duração do trabalho. **Revista de Direito do Trabalho**, v. 158, jul./ago. 2014, p. 3. Disponível em: <www.rtonline.com.br> Acesso em: 02 abr. 2016.

4 SILVA, Alessandro da. Inconstitucionalidade do banco de horas. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região/Escola Judicial do TRT da 12ª Região**, Florianópolis, v. 14, n. 23, jan./dez. 2007, p. 200.

5 MARX, Karl. **O capital**: crítica da economia política. livro 1. 16. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1998, p. 307.

6 OLEA, Manuel Alonso. **Introdução ao direito do trabalho**. 4. ed. rev. São Paulo: LTr, 1984, p. 181.

7 MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. **Manifesto do partido comunista**. Porto Alegre: L&PM, 2010, p. 36.

infelizes do que os trabalhadores do começo do século XIX, quando as jornadas eram extensas e extenuantes, sem distinção de idade ou sexo.<sup>8</sup>

Consoante Maranhão e Carvalho, a diminuição da jornada de trabalho sempre constituiu uma das reivindicações por que mais pugnaram os trabalhadores<sup>9</sup>, sendo que foi a partir da Revolução de 1848 que começou a haver avanços na legislação trabalhista. Foi promulgada, no mesmo ano, na França, a primeira lei sobre a jornada de trabalho, fixada esta em dez horas. Entretanto, em seguida, houve um recuo, pois, sob protesto dos empregadores, foi adotada uma jornada de 12 horas.<sup>10</sup>

Süssekind refere que no final do século XIX algumas nações já compreendiam a necessidade de limitar a jornada de trabalho. Porém, apesar disso, elas não produziam leis a respeito, porque temiam ser prejudicadas na concorrência do comércio internacional, devido ao aumento do custo da mão de obra e do produto industrializado. Segundo o mesmo autor, foi nessa época, em 1891, que o Papa Leão XIII publicou a encíclica *Rerum Novarum*, sobre a condição dos operários, o que influenciou tanto trabalhadores como governantes e legisladores. Então, nos anos subsequentes, países como Rússia, Austrália, Bélgica e Estados Unidos legislaram, estabelecendo limites à jornada de trabalho.<sup>11</sup>

Na encíclica *Rerum Novarum*, o Papa Leão XIII aponta que dentre os deveres dos patrões em relação aos operários, derivados da justiça, está o de não impor aos seus subordinados um trabalho superior às suas forças ou em desarmonia com sua idade e sexo.<sup>12</sup>

Leão XIII afirma ainda que a atividade do homem tem limites que não se podem ultrapassar; que é preciso, de quando em quando, suspender o trabalho, para dar lugar ao repouso. Ele assevera que o número de horas de trabalho diário não deve exceder às forças dos trabalhadores e que a quantidade de repouso deve ser proporcional à qualidade do trabalho, às circunstâncias do tempo e do lugar, à constituição e à saúde dos operários. Enfim, segundo o autor, a duração do descanso deverá ser medida pelo dispêndio das forças que ele deve restituir.<sup>13</sup>

Posteriormente, em 1919, segundo Süssekind, foi criada a Organização Internacional do Trabalho, para tornar efetiva a universalização dos preceitos de proteção ao trabalho que o

---

8 GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 2008, p. 301.

9 MARANHÃO, Délio; CARVALHO, Luiz Inácio Barbosa. **Direito do trabalho**. 17. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Ed. Fundação Getúlio Vargas, 1993, p. 99.

10 RUSSOMANO, Mozart Victor. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed. Curitiba: Juruá, 2002, p. 289-290.

11 SÜSSEKIND, Arnaldo *et al.* **Instituições de direito do trabalho**. 21. ed. atual. por Arnaldo Süssekind e João de Lima Teixeira Filho. São Paulo: LTr, 2003, p. 796.

12 LEÃO XIII. *Rerum Novarum*. 14. ed. São Paulo: Paulinas, 2004, p. 23.

13 LEÃO XIII. *Rerum Novarum*. 14. ed. São Paulo: Paulinas, 2004, p. 41-42.

Tratado de Versalhes consagrou. A Organização Internacional do Trabalho (OIT) considerava tão importante a limitação da jornada de trabalho em oito horas ou da duração semanal do trabalho em 48 horas que esse foi o principal ponto da ordem do dia da sua primeira Conferência e o objeto da sua Convenção nº 1.<sup>14</sup> Essa Convenção, contudo, ainda não foi ratificada pelo Brasil.<sup>15</sup>

Dessa forma, desde o início do século XX, a jornada de oito horas foi consagrada como um princípio universal de direito do trabalho, incorporado à unanimidade das legislações modernas.<sup>16</sup>

A partir da década de 90 do século passado, segundo Silva, em decorrência da crise econômica, começou a ser promovida mundialmente a flexibilização da jornada de trabalho, sendo que, segundo o mesmo autor, desde então, a demanda por maior flexibilidade do tempo de trabalho tem proporcionado uma verdadeira desconstrução do Direito do Trabalho.<sup>17</sup>

Segundo Sússekind, em alguns países, as jornadas de trabalho passaram a ser flexíveis, sendo a flexibilização objeto de lei<sup>18</sup>, como ocorre no Brasil, no caso do banco de horas.

Inúmeras informações históricas a respeito da jornada de trabalho, referidas pela doutrina, poderiam ser mencionadas. Entretanto, como a mesmas não são o objetivo principal deste estudo, as que foram apresentadas até aqui são suficientes.

Assim, ficam brevemente expostos os principais pontos referentes ao histórico da jornada de trabalho no mundo, o que é importante para a compreensão do tema do presente estudo.

## 2.2 A DURAÇÃO DO TRABALHO

Para um melhor entendimento acerca do tema deste estudo, também é importante fazer uma breve definição da duração do trabalho, capítulo da legislação trabalhista em que se insere a jornada de trabalho.

---

14 SÚSSEKIND, Arnaldo *et al.* **Instituições de direito do trabalho**. 21. ed. atual. por Arnaldo Sússekind e João de Lima Teixeira Filho. São Paulo: LTr, 2003, p. 797.

15 MARANHÃO, Délio; CARVALHO, Luiz Inácio Barbosa. **Direito do trabalho**. 17. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Ed. Fundação Getúlio Vargas, 1993, p. 100.

16 RUSSOMANO, Mozart Victor. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed. Curitiba: Juruá, 2002, p. 291.

17 SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. **Flexibilização da jornada de trabalho e a violação do direito à saúde do trabalhador**: uma análise comparativa dos sistemas jurídicos brasileiro e espanhol. São Paulo: LTr, 2013, p. 193-195.

18 SÚSSEKIND, Arnaldo *et al.* **Instituições de direito do trabalho**. 21. ed. atual. por Arnaldo Sússekind e João de Lima Teixeira Filho. São Paulo: LTr, 2003, p. 800.

Duração do trabalho é um sistema de atividade e repouso, destinado a assegurar um equilíbrio racional entre o tempo de atividade para a empresa e de repouso pessoal, entre o desgaste e a restauração da fonte orgânica de energia.<sup>19</sup>

De acordo com Sérgio Pinto Martins, a duração do trabalho tem um aspecto mais amplo do que as outras duas expressões que costumam ser usadas para denominar a matéria: jornada de trabalho e horário de trabalho. Segundo o autor, a duração do trabalho pode compreender o módulo semanal, mensal e anual.<sup>20</sup>

A legislação referente à duração do trabalho em nosso país, segundo Alice Monteiro de Barros, foi elaborada em 1943 e compreende vários temas, como jornada de trabalho, repouso e outros descansos.<sup>21</sup>

Dessa forma, a duração do trabalho, em seus aspectos quantitativo e qualitativo, é limitada. Segundo Catharino, temos como exemplo de aspecto não quantitativo da duração do trabalho o tempo de trabalho noturno, em contraste com o diurno. E temos ainda como exemplo de aspectos qualitativos a insalubridade e a periculosidade.<sup>22</sup>

No Brasil, existe a possibilidade de a duração do trabalho ser regulada por meio de negociação coletiva. Porém, na falta de acordo ou convenção, presume-se que a duração normal do trabalho é a fixada em lei.<sup>23</sup>

No mesmo sentido, Sampaio aduz que a jornada normal de trabalho pode ter fonte voluntária ou legal, sendo que a voluntária é sempre submissa à legal.<sup>24</sup>

Isso significa que os acordos ou convenções coletivas de trabalho poderão estipular limites inferiores ou então pactuar a compensação de jornada. Ainda, o contrato individual de trabalho e o regulamento da empresa poderão estabelecer duração normal do trabalho inferior ao limite imposto pelas normas cogentes aplicáveis.

Süssekind afirma que duração do trabalho é o tempo máximo previsto para a execução dos encargos decorrentes da relação de emprego, em determinado período, sem a prestação de serviços extraordinários. Contudo, segundo o autor, uma vez que a imperatividade da norma

---

19 PINTO, José Augusto Rodrigues. **Curso de direito individual do trabalho**: noções fundamentais de direito do trabalho, sujeitos e institutos do direito individual. 5. ed. São Paulo: LTr, 2003, p. 388-389.

20 MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012, p. 520.

21 BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2011, p. 522.

22 CATHARINO, José Martins. **Compêndio Universitário de Direito do Trabalho**. São Paulo: Editora Jurídica e Universitária, 1972, p. 539.

23 CATHARINO, José Martins. **Compêndio Universitário de Direito do Trabalho**. São Paulo: Editora Jurídica e Universitária, 1972, p. 548.

24 SAMPAIO, Aluysio. Trabalho e descanso. **Revista de Direito do Trabalho**, v. 15, set./out. 1978, p. 6. Disponível em: <[www.rtonline.com.br](http://www.rtonline.com.br)> Acesso em: 01 maio 2016.



diz respeito ao limite máximo para a duração normal do trabalho, são possíveis algumas estipulações diversas em relação à duração do trabalho.<sup>25</sup>

Já, sobre a importância dos períodos de descanso do empregado, Pinto afirma que a duração do trabalho está solidamente integrada com os repousos do trabalhador, de modo a encontrar um ponto de equilíbrio que serve para protegê-lo da fadiga e para beneficiar o empregador economicamente, pois há a contrapartida do aumento de produtividade quando se concedem os descansos ao obreiro.<sup>26</sup>

Da mesma forma, Catharino assevera que a duração do trabalho compreende dois aspectos interligados, um ativo, correspondente à duração do trabalho propriamente dita, e outro passivo, referente aos repousos e descansos.<sup>27</sup>

Outrossim, como aponta Sampaio, é uma obrigação essencial do empregador somente exigir a prestação do serviço durante determinado lapso, assegurando ao empregado os intervalos para lazer, repouso e alimentação. O autor afirma que ao estudar a jornada de trabalho é necessário pesquisar conjuntamente a problemática relativa ao descanso. Ainda segundo Sampaio, abordar esses dois temas separadamente poderia levar ao erro de considerar os períodos de descanso como de interrupção ou suspensão do contrato de trabalho. Porém, em tais períodos, o contrato está sendo executado normalmente, pois o empregador está prestando a obrigação essencial de garantir os períodos de descanso.<sup>28</sup>

É por isso que, como explica Camino, a duração do trabalho não se resume à limitação da jornada, mas “pressupõe um conjunto de regras de cuja harmoniosa integração emerge complexo sistema, umbilicalmente vinculado às diversas formas de execução do contrato de trabalho”.<sup>29</sup>

Segundo a mesma autora, o sistema de duração do trabalho pressupõe o manejo de conceitos de institutos bem precisos, como dia, jornada, carga horária semanal, horário de

---

25 SÜSSEKIND, Arnaldo *et al.* **Instituições de direito do trabalho**. 21. ed. atual. por Arnaldo Süssekind e João de Lima Teixeira Filho. São Paulo: LTr, 2003, p. 804.

26 PINTO, José Augusto Rodrigues. **Curso de direito individual do trabalho: noções fundamentais de direito do trabalho, sujeitos e institutos do direito individual**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2003, p. 389.

27 CATHARINO, José Martins. **Compêndio Universitário de Direito do Trabalho**. São Paulo: Editora Jurídica e Universitária, 1972, p. 539.

28 SAMPAIO, Aluysio. Trabalho e descanso. **Revista de Direito do Trabalho**, v. 15, set./out. 1978, p. 2. Disponível em: <www.rtonline.com.br> Acesso em: 01 maio 2016.

29 CAMINO, Carmen. Sistema legal disciplinador da duração do trabalho: artigo 57 e seguintes da CLT. **Rev. TST**, Brasília, v. 77, n. 2, abr./jun. 2011, p. 218. Disponível em: <aplicacao.tst.jus.br/dspace/handle/1939/25377>. Acesso em: 03 abr. 2016.

trabalho, intervalo, repouso semanal. Todos esses institutos têm em comum o traço do tempo.<sup>30</sup>

Definindo-se tais institutos, tem-se que a jornada de trabalho é o número de horas diárias de trabalho, ou seja, o montante de horas de trabalho em um dia. Já o horário de trabalho é a hora de início e de fim do labor. A duração do trabalho propriamente dita, por sua vez, é o número de horas de trabalho semanal, mensal ou anual.<sup>31</sup>

Dessa forma, fica exposto, em linhas gerais, o conceito de duração do trabalho, cuja compreensão é essencial para o entendimento do objeto do presente estudo.

### 2.3 A COMPENSAÇÃO DE JORNADA

Este instituto é analisado no presente estudo, em sua modalidade anual, a fim de verificar se o mesmo representa uma possibilidade de lesão ao direito fundamental à saúde do trabalhador.

Evaristo de Moraes Filho define a compensação de jornada, apontando que, mediante acordo ou convenção coletiva, a legislação permite que sejam acrescentadas horas suplementares às oito horas normais de trabalho, havendo compensação do excesso de horas em um dia através da correspondente diminuição em outro.<sup>32</sup>

Gomes e Gottschalk, por sua vez, expõem em que consiste a compensação de horários de trabalho. Os autores referem que o sistema brasileiro de oito horas diárias e quarenta e quatro semanais permite dar maior elasticidade à aplicação do princípio da duração semanal, pelo ajuste de compensação do excesso de uns dias com a respectiva diminuição em outros, dentro do ciclo semanal, respeitado o excesso de duas horas diárias. Dizem os autores que, dessa forma, admite-se uma jornada máxima de trabalho, superior à jornada máxima semanal, mediante as compensações em tempo e não em sobressalário por horas extraordinárias.<sup>33</sup>

---

30 CAMINO, Carmen. Sistema legal disciplinador da duração do trabalho: artigo 57 e seguintes da CLT. **Rev. TST**, Brasília, v. 77, n. 2, abr./jun. 2011, p. 224. Disponível em: <aplicacao.tst.jus.br/dspace/handle/1939/25377>. Acesso em: 03 abr. 2016.

31 GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 5. ed. rev., atual. e ampl., Rio de Janeiro: Forense, 2011, p. 828.

32 MORAES FILHO, Evaristo de. **Introdução ao direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2014, p. 360.

33 GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 2008, p. 301.

Já Luciano Martinez aponta que a compensação de horários está prevista, constitucionalmente.<sup>34</sup> A Constituição Federal (CF) de 1988 faculta a compensação de horários de trabalho, em seu art. 7º, XIII, *in verbis*:

Art. 7.º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais [...] XIII – duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.<sup>35</sup>

Embora o tema do presente trabalho envolva apenas a compensação anual de jornada, é importante referir que existem outras modalidades de compensação, tais como a compensação semanal, a “semana espanhola”, o regime de compensação de 12 x 36 horas, o sistema de compensação de 24 x 72 horas, o regime de compensação dos petroleiros, entre outros. Qualquer modalidade de compensação de jornada tem fundamento no supracitado art. 7º, XIII, da Constituição Federal. Especificamente, a compensação semanal baseia-se no art. 59, § 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), e na Súmula 85, itens I, II, III, IV e VI, do Tribunal Superior do Trabalho (TST), sendo que a mesma admite negociação individual. Já a “semana espanhola” está baseada na Orientação Jurisprudencial 323 do TST, devendo ser feita mediante negociação coletiva. O regime especial de compensação 12 x 36 horas, por sua vez, encontra respaldo na Súmula 444 do TST, sendo necessária sua pactuação através de acordo ou convenção coletiva de trabalho.

Como dito, a compensação semanal de jornada está embasada no art. 59, § 2º, da CLT, e no art. 7º, XIII, da Constituição Federal, além da Súmula 85, itens I, II, III, IV e VI, do Tribunal Superior do Trabalho. A Súmula 85 do TST mostra o entendimento jurisprudencial de que a compensação semanal de jornada continua podendo ser realizada através de acordo individual.

Antes da atual Constituição, a legislação ordinária somente previa a compensação semanal, como a dos sábados e a das “pontes”, em feriados. As “pontes” são, exemplificativamente, as segundas-feiras, quando a terça-feira é dia feriado, ou as sextas-feiras, quando o feriado é a quinta-feira. Segundo Cláudia Abud, essas compensações são favoráveis aos empregados, sendo aceitas pacificamente pela jurisprudência por meio de acordo individual.<sup>36</sup> Entretanto, atualmente, também é permitida por lei a compensação de jornada em módulos maiores, de até 12 meses, o regime conhecido como banco de horas.

---

34 MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**: relações individuais, sindicais e coletivas de trabalho. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 304.

35 BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**, 1988. Disponível em: <[www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao.htm)>. Acesso em: 18 mar. 2016.

36 ABUD, Cláudia José. **Jornada de trabalho e a compensação de horários**. São Paulo: Atlas, 2008, p. 109.

Aponte-se que módulo é como se denomina o período a ser considerado para a totalização das horas.<sup>37</sup>

Consoante Abud, a compensação de horários objetiva possibilitar que o excesso de horas trabalhadas em um dia seja compensado com folgas ou diminuição de horas de trabalho em outro dia, sem que o empregado tenha direito de receber qualquer adicional em sua remuneração.<sup>38</sup>

Martinez dá como exemplo de compensação de jornada aquela em que o empregado, para se ver dispensado das atividades laborais no sábado, trabalha uma hora a mais nas jornadas de segunda a quinta-feira, na chamada “semana inglesa”. O mesmo autor explica, ainda, como funciona o sistema de compensação de horários intersemanal, ou “semana espanhola”, dentro do qual se sucedem uma semana com carga horária de trabalho de 48 horas e outra com carga de 40 horas.<sup>39</sup>

Saliente-se que tal sistema é oriundo dos usos e costumes aplicados ao direito do trabalho e que a jurisprudência uniforme do Tribunal Superior do Trabalho considerou que a “semana espanhola” não submete o trabalhador a um esforço abusivo, guardando ela as mesmas características da compensação semanal.<sup>40</sup> É, portanto, também benéfica ao empregado.

Essa modalidade de compensação de jornada é reconhecida pelo Tribunal Superior do Trabalho, através da Orientação Jurisprudencial 323, da Subseção I da Seção Especializada em Dissídios Individuais (SDI-I):

**Acordo de compensação de jornada. “Semana espanhola”. Validade.**

É válido o sistema de compensação de horário quando a jornada adotada é a denominada “semana espanhola”, que alterna a prestação de 48 horas em uma semana e 40 horas em outra, não violando os arts. 59, § 2º, da CLT e o 7º, XIII, da CF/1988 o seu ajuste mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.<sup>41</sup>

De acordo com Nascimento, o Tribunal Superior do Trabalho admite a validade da formalização do acordo de compensação de jornada de forma individual entre a empresa e o empregado. Aduz, porém, que o mesmo tribunal rejeita o acordo de compensação individual tácito, conforme a Súmula 85. O autor afirma que, dentro do sistema de compensação, o total

37 NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 29. ed. rev. São Paulo: LTr, 2003, p. 308.

38 ABUD, Cláudia José. **Jornada de trabalho e a compensação de horários**. São Paulo: Atlas, 2008, p. 92.

39 MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas de trabalho**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 304.

40 SILVA, Homero Batista Mateus da. **Curso de Direito do Trabalho Aplicado**. Jornadas e pausas. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009, p. 52-53.

41 BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Orientação Jurisprudencial 323**. DJ 09.12.2003. Disponível em: <www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ\_SDI\_1/n\_s1\_321.htm#TEMA323>. Acesso em: 23 abr. 2016.

das horas normais do módulo não pode ser ultrapassado. Caso haja a ultrapassagem, é devida a remuneração das horas excedentes com adicional de horas extras.<sup>42</sup>

Por sua vez, Alice Monteiro de Barros define o regime de compensação de horários de trabalho consagrado na Consolidação das Leis do Trabalho, art. 59, § 2º, em sua redação original, como aquele que pressupunha acordo ou contrato coletivo por meio dos quais o excesso de horas em um dia seria decorrência da diminuição em outro, de forma que não excedesse o horário normal da semana e não ultrapassasse o limite máximo de dez horas diárias.<sup>43</sup>

Beatriz Brum Goldschmidt faz um importante esclarecimento a respeito da mudança da disciplina relativa à compensação de jornada, que ocorreu em 1988, a partir da nova Constituição. A autora afirma que, surpreendentemente, através da nova Carta Magna, a compensação de horários foi elevada ao nível constitucional, conforme o art. 7º, XIII, tendo sido estabelecida, como requisito, a existência de acordo ou convenção coletiva de trabalho.<sup>44</sup>

Sobre essa modificação constitucional, Goldschmidt afirma que houve uma supervalorização por parte da Constituição Federal de 1988 da negociação direta entre as classes patronal e obreira, esta através dos sindicatos, que foram fortificados. A mesma autora aduz ainda que a Lei Maior estabeleceu como condições para a compensação de jornada apenas a observância de um limite máximo diário e semanal e a existência de acordo. Ainda, ela ressalta que qualquer outra exigência que se acrescentasse ao que foi estabelecido constitucionalmente restringiria de forma indevida a liberdade de contratação propagada pela Constituição.<sup>45</sup>

Outrossim, para bem caracterizar a compensação de jornada, cumpre saber qual é a natureza jurídica das horas de trabalho prestadas além da jornada ordinária. Consoante Camino, no sistema de compensação de jornada, não há horas extras. Segundo a autora, dentro desse sistema, as horas além da jornada padrão não são consideradas extraordinárias e são remanejadas com maior flexibilidade do que no sistema rígido de horas diárias.<sup>46</sup>

---

42 NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas de trabalho**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 778.

43 BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2011, p. 534.

44 GOLDSCHMIDT, Beatriz Brum. Jornada de trabalho e compensação de horário. **Revista de Direito do Trabalho**, v. 84, out./dez. 1993, p. 1. Disponível em: <www.rtonline.com.br> Acesso em: 18 abr. 2016.

45 GOLDSCHMIDT, Beatriz Brum. Jornada de trabalho e compensação de horário. **Revista de Direito do Trabalho**, v. 84, out./dez. 1993, p. 2. Disponível em: <www.rtonline.com.br> Acesso em: 18 abr. 2016.

46 CAMINO, Carmen. Sistema legal disciplinador da duração do trabalho: artigo 57 e seguintes da CLT. **Rev. TST**, Brasília, v. 77, n. 2, abr./jun. 2011, p. 231. Disponível em: <aplicacao.tst.jus.br/dspace/handle/1939/25377>. Acesso em: 03 abr. 2016.

Também Süssekind afirma que no sistema de compensação há trabalho além da jornada normal, mas que não é considerado extraordinário.<sup>47</sup>

Desde a Carta Magna de 1934, a jornada de trabalho no Brasil é limitada constitucionalmente em oito horas<sup>48</sup>, sendo que a prorrogação da mesma foi permitida por essa Constituição, conquanto fosse prevista em lei. Destarte, a partir da Consolidação das Leis do Trabalho, de 1943, passou a ser permitida a prorrogação de jornada, na modalidade de compensação de horários, conforme insculpido no original art. 59, § 2º, consolidado. Esse regime de compensação é o regime compensatório tradicional ou clássico, considerado favorável ao obreiro.<sup>49</sup>

Portanto, a partir de 1943, o Brasil instituiu a possibilidade de compensação de horas de trabalho por folgas. Diga-se que a compensação não deixa de ser uma forma de prorrogação de jornada, porém, sem o pagamento de horas extras, com trabalho reduzido em dia diverso.<sup>50</sup> Através da compensação de jornada, a empresa economiza, exemplificativamente, com a desnecessidade de ligar máquinas, pagar vale-transporte e manter seu funcionamento aos sábados. Já os empregados ganham um dia a mais de efetivo descanso e lazer na semana.<sup>51</sup>

Dentro do sistema de compensação de horários de trabalho, as partes fazem um acordo, para legitimar o excesso de jornada em um dia de trabalho, em face do decréscimo em outro, dentro de um lapso temporal expressamente previsto em lei ou instrumento normativo da categoria profissional.<sup>52</sup> As horas correspondentes à prorrogação respectiva não são remuneradas com qualquer adicional, porque se destinam, simplesmente, a antecipar trabalho para ser compensado no futuro.<sup>53</sup>

Na compensação de jornada, em sua modalidade semanal, o horário de trabalho por dia é fixado previamente, assim como os dias de folga compensatória. Dessa forma, o

---

47 SÜSSEKIND, Arnaldo *et al.* **Instituições de direito do trabalho**. 21. ed. São Paulo: LTr, 2003, p. 807.

48 BRASIL. Constituição (1934). **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil**, 1934, Art. 121, § 1º, c. Disponível em: <[www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao34.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao34.htm)>. Acesso em: 18 mar. 2016.

49 ANDRADE, Francisco Marcelo Almeida. Banco de horas e a necessidade de negociação coletiva para sua implementação. **Revista do Ministério Público do Trabalho do Rio Grande do Norte**, Natal, n. 8, nov. 2008, p. 122.

50 GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 5. ed. rev., atual. e ampl., Rio de Janeiro: Forense, 2011, p. 879.

51 ALMEIDA, Almiro Eduardo de; SEVERO, Valdete Souto. **Direito à desconexão nas relações sociais de trabalho**. São Paulo: LTr, 2014, p. 92.

52 DALLEGRAVE NETO, José Affonso. Acordo de compensação de jornada de trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 22, n. 1, jan./jun. 1997, p. 638.

53 CAMINO, Carmen. **Direito individual do trabalho**. 2. ed. Porto Alegre: Síntese, 1999, p. 220.

empregado conhece com antecedência os horários de trabalho a mais e os dias em que haverá folga.<sup>54</sup>

Tal sistema de compensação está dentro dos padrões de razoabilidade. O empregado trabalha um pouco mais, de segunda a sexta-feira e pode ter livre ou o sábado inteiro ou, ao menos, a metade do sábado. Tal compensação é mais sedutora para a maioria dos trabalhadores do que o adicional de horas extras. Já a compensação que adveio a partir da Lei 9.601/98, com prazo máximo de 12 meses, segundo Paulo Silva<sup>55</sup>, só oferece aspectos sedutores para o empregador.

É importante frisar que, dentro da compensação de jornada, a duração normal do trabalho deve ser estritamente observada. Em tal sistema, fazem-se remanejamentos de horário, dentro de certo período, sempre observando a duração normal do trabalho.<sup>56</sup>

Assim, como dito, através da compensação de horários de trabalho, admite-se uma jornada máxima superior à legal, mediante compensações em tempo e não em sobressalário por horas extraordinárias.<sup>57</sup>

A compensação de horários de trabalho com o parâmetro semanal tende a favorecer tanto o empregado como o empregador. Entre as vantagens propiciadas ao trabalhador está a concentração mais racional do seu tempo nas atividades laborativas e ao mesmo tempo o alargamento do tempo livre para disponibilidade pessoal.<sup>58</sup>

Tradicionalmente, portanto, é realizada no Brasil a compensação semanal de horários de trabalho. A jornada suplementar realizada em um dia é feita em razão do recebimento de uma folga em outro. Gize-se que o teto de horas suplementares é de duas horas diárias. Já, quanto ao módulo, período máximo em que pode haver a compensação, o mesmo deve ser respeitado, sob pena de invalidade da compensação. Saliente-se ainda que, no sistema de compensação semanal de jornada, a dispensa do acréscimo de salário relativo às horas suplementares pode ser proveitosa para ambas as partes, pois o empregador não tem a despesa com o adicional de serviço extraordinário, mas pode dispor da prestação de trabalho nos dias

---

54 CASSAR, Vólia Bomfim. A prática do “banco de horas” – direito ou abuso? **LTr Suplemento Trabalhista**, São Paulo, v. 43, n. 99, 2007, p. 415.

55 SILVA, Paulo Cardoso de Melo. A inconstitucionalidade do chamado banco de horas. **LTr Suplemento Trabalhista**, São Paulo, v. 39, n. 117, 2003, p. 534.

56 PEREIRA, Sebastião Tavares. A compensação de horário à luz da Constituição da República Federativa do Brasil. Banco de horas. Teoria constitucional e prática empresarial. **Revista Trabalhista: direito e processo**, Brasília, v. 11, n. 42, abr./jun. 2012, p. 190.

57 GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 2008, p. 301.

58 DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 961.

em que ele mais necessita, ao mesmo tempo em que o obreiro não deixa de obter vantagem, pois deve receber folgas em outros dias.

Na prática da compensação de horários de trabalho, costuma-se exigir do empregado o labor de 8 horas e 48 minutos por dia, de segunda a sexta-feira, ou de nove horas, de segunda a quinta-feira, a fim de que não haja trabalho aos sábados.<sup>59</sup>

Cabe ressaltar que, quanto às categorias profissionais que possuem jornada reduzida, inferior a oito horas, há o entendimento de que se mantém a limitação à sobrejornada em duas horas a mais do que a jornada normal, pelo motivo de que não se pode expor o empregado a longas prorrogações de jornada, em prejuízo da sua saúde e segurança.<sup>60</sup>

Porém, em sentido diverso, também quanto a essas categorias profissionais, Silva<sup>61</sup> afirma que a interpretação da expressão “dez horas diárias”, presente na parte final do § 2º do art. 59 consolidado, no sentido de que o número máximo de horas a serem prestadas para fins de compensação é equivalente a um quarto da jornada padrão de oito horas, não encontrou maior ressonância na jurisprudência. Segundo o autor, prevalece a interpretação no sentido de que o limite de horas diárias destinadas à compensação, para essas categorias que têm jornada reduzida, é o mesmo daquelas que seguem a jornada padrão de oito horas, ou seja, pode ser prestada sobrejornada até o limite de dez horas diárias, para todas as categorias profissionais, conforme expressamente previsto em lei.

Como já referido, a Constituição Federal de 1988 trouxe inovações respeitantes à duração do trabalho. Manteve o limite de jornada em oito horas e reduziu a duração normal do trabalho de 48 para 44 horas semanais. Veja-se novamente o texto do art. 7º, XIII, da Constituição Federal de 1988, desta vez com foco na nova limitação estabelecida à duração semanal do trabalho:

São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais [...] XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.<sup>62</sup>

É importante salientar que, para Russomano, o Brasil adotou a duração semanal do trabalho de até 44 horas como um princípio constitucional.<sup>63</sup>

59 VIEIRA, Marcelo Coutinho. Limites da jornada de trabalho e a inconstitucionalidade da súmula nº 85 do TST. **Revista Magister de Direito do Trabalho**, Porto Alegre, v. 11, n. 65, mar./abr. 2015, p. 95.

60 GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 5. ed. rev., atual. e ampl., Rio de Janeiro: Forense, 2011, p. 879.

61 SILVA, Homero Batista Mateus da. **Curso de Direito do Trabalho Aplicado**. Jornadas e pausas. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009, p. 51.

62 BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**, 1988. Disponível em: <[www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao.htm)>. Acesso em: 18 mar. 2016.

63 RUSSOMANO, Mozart Victor. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed. Curitiba: Juruá, 2002, p. 291.



O trabalho normal referido pela Constituição Federal é o prestado em uma jornada.<sup>64</sup> Os limites, diário e semanal, à duração do trabalho, não são alternativos, mas coexistem, por força da norma constitucional.<sup>65</sup> Devem, portanto, ser observados conjuntamente.

Entretanto, Sebastião Tavares Pereira afirma que a doutrina e a jurisprudência se orientaram, interpretativamente, na direção de amenizar a força do conectivo “e”, que liga as expressões “oito horas diárias” e “quarenta e quatro semanais”, no art. 7º, XIII, da Constituição Federal, abrindo espaço, assim, para a avaliação da ocorrência da compensação apenas pelo limite semanal.<sup>66</sup>

Segundo Arion Romita, no art. 7º, XIII, da Constituição Federal de 1988, o constituinte recolheu a normatividade que provinha da legislação ordinária, a respeito da compensação de horários de trabalho.<sup>67</sup>

Diferentemente do que dispunha a Constituição anterior, sobre a duração diária do trabalho não poder exceder oito horas, sendo um modelo rígido, a Constituição de 1988 trouxe, no art. 7º, XIII, uma maleabilidade, pois deixou sugerida a adoção de módulos especiais, através de convenção e acordo coletivo.<sup>68</sup>

Dessa forma, a partir da Constituição de 1988, passaram a existir dúvidas sobre os acordos de compensação de horários poderem realizar-se apenas pela via negocial coletiva ou também individualmente. Tais dúvidas derivam, precipuamente, da redação que o constituinte deu ao inciso XIII do art. 7º, utilizando a expressão “acordo ou convenção coletiva de trabalho”, que comporta interpretação tanto de que “coletiva” se refere apenas a “convenção” como de que se refere também a “acordo”, subsistindo a dúvida sobre a possibilidade de acordo individual.

Assim, em 2003, o Tribunal Superior do Trabalho, através da Súmula 85, posicionou-se a respeito da compensação de horários de trabalho, exceto o banco de horas, mostrando entender que continua válido realizar acordo de compensação pela via individual. Tal súmula teve novo texto aprovado em 2005, incorporando as Orientações Jurisprudenciais n<sup>os</sup> 182, 220

---

64 PEREIRA, Sebastião Tavares. A compensação de horário à luz da Constituição da República Federativa do Brasil. Banco de horas. Teoria constitucional e prática empresarial. **Revista Trabalhista: direito e processo**, Brasília, v. 11, n. 42, abr./jun. 2012, p. 183.

65 VIEIRA, Marcelo Coutinho. Limites da jornada de trabalho e a inconstitucionalidade da súmula nº 85 do TST. **Revista Magister de Direito do Trabalho**, Porto Alegre, v. 11, n. 65, mar./abr. 2015, p. 94.

66 PEREIRA, Sebastião Tavares. A compensação de horário à luz da Constituição da República Federativa do Brasil. Banco de horas. Teoria constitucional e prática empresarial. **Revista Trabalhista: direito e processo**, Brasília, v. 11, n. 42, abr./jun. 2012, p. 184.

67 ROMITA, Arion Sayão. A nova disciplina legal da compensação de horas extraordinárias. **Repertório IOB de Jurisprudência: Trabalhista e Previdenciário**. São Paulo, v. 2, n. 13, jul. 1998, p. 271.

68 MAGANO, Octávio Bueno; MALLETT, Estêvão. **O direito do trabalho na Constituição**. Rio de Janeiro: Forense, 1993, p. 214.

e 223 da SDI-I, sendo que seu item V foi inserido em 2011.<sup>69</sup> Nesse item, o TST deixa claro que a referida súmula não se aplica à compensação anual de jornada. A última alteração da mencionada súmula data de 2016, tendo sido inserido o item VI, a respeito da compensação de jornada nas atividades insalubres.

Antes de descrever a compensação anual de horários, cabe explicitar o que se entende por regime especial de compensação 12 x 36 horas, que encontra abrigo na Súmula 444 do TST. Ele é aplicado em situações nas quais o trabalho prolongado é necessário, tais como as atividades em que são feitos plantões. Tal trabalho é compensado através de descansos também prolongados. Nessas situações, o trabalho prolongado é necessário porque também é imperioso prestar atendimento de forma prolongada. São exemplos desse tipo de jornada as praticadas por médicos e enfermeiros em hospitais.<sup>70</sup>

Também, antes de caracterizar o sistema do banco de horas, é importante ressaltar que a concessão dos intervalos *intra* e *inter* jornada é necessária também nos regimes de compensação de horário. Além disso, como o tema dos repousos é afeto às questões de saúde do trabalhador, modificações nesses intervalos, em desfavor do empregado, são vedadas, mesmo que sejam feitas através de acordos e convenções coletivas de trabalho.

Cabe destacar um último sistema de compensação, antes de descrever a compensação anual de jornada. O sistema previsto na Lei 5.811, de 11 de outubro de 1972, é aplicado aos empregados nas atividades de exploração, perfuração, produção e refinação de petróleo, industrialização do xisto, indústria petroquímica e transporte de petróleo e seus derivados por meio de dutos. É um regime em turno de oito horas para as atividades de extração de petróleo e em regime de 12 horas para as atividades de: a) exploração, perfuração, produção e transferência de petróleo no mar; b) exploração, perfuração e produção de petróleo em áreas terrestres distantes ou de difícil acesso. Esse regime permite que o empregado permaneça em serviço, no regime de revezamento, por, no máximo, quinze dias consecutivos. Tal regime é objeto da Súmula 391 do TST, que afirma ter sido recepcionada a Lei 5.811/72 pela atual Constituição da República.<sup>71</sup>

Assim, no período inaugurado pela Constituição Cidadã, houve, como referido, importante modificação normativa a respeito da compensação de horários de trabalho no Brasil, a partir da Lei 9.601/98 e das subsequentes Medidas Provisórias que a modificaram.

---

69 MORAES FILHO, Evaristo de. **Introdução ao direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2014, p. 360.

70 OLIVEIRA, Francisco Antonio de. **Comentários às Súmulas do TST**. 10. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2010, p. 190.

71 MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas de trabalho**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 304-305.

Foi introduzida em nossa legislação a compensação anual de jornada. Quando adveio tal lei, o banco de horas já era objeto de acordo coletivo em diversas empresas, mas a Lei 9.601/98 impulsionou a difusão da compensação anual de jornada.<sup>72</sup>

Para entender melhor a compensação anual de jornada, é necessária a compreensão do que seja o módulo anual do tempo de trabalho. A modulação anual permite repartir os horários semanais ao longo de um ano.<sup>73</sup>

Segundo Martinez, uma vez que se implante a compensação anual de jornada, mediante negociação coletiva<sup>74</sup>, o empregador pode exigir do empregado a prestação de jornada suplementar, até o limite de dez horas diárias, sem gerar retribuição de qualquer natureza.<sup>75</sup>

De acordo com Severo, como na compensação anual de jornada, geralmente, não se permite que o trabalhador escolha quando gozará as folgas nem quando prestará as horas suplementares, tal mecanismo pode ser considerado desvantajoso para o mesmo. Se ele pudesse escolher o momento das folgas, escolheria o que lhe fosse mais vantajoso. Entretanto, a realidade mostra que as folgas do sistema anual de compensação de horários de trabalho, quando concedidas, ocorrem no meio da semana ou em parte da jornada.<sup>76</sup>

É importante destacar ainda que a compensação anual de jornada, por ter período para compensação muito extenso, dificulta o controle pelo Estado e também pelos trabalhadores,

---

72 PINA, José Augusto; STOTZ, Eduardo Navarro. Participação nos lucros ou resultados e banco de horas: intensidade do trabalho e desgaste operário. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 36, n. 123, 2011, p. 164. Disponível em: <[www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0303-76572011000100017](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0303-76572011000100017)>. Acesso em: 18 abr. 2016.

73 CRUZ, Ana Paula Fernandes Nogueira da. Flexibilização das condições de trabalho: o tempo de trabalho. **Genesis: Revista de Direito do Trabalho**, Curitiba, n. 31, 1995, p. 17.

74 Destaque-se que, atualmente, a Súmula 85 do TST deixa clara a posição do referido tribunal no sentido da impossibilidade da instituição do banco de horas por acordo individual, *in verbis*: “**Compensação de jornada.** (inserido o item VI) I. A compensação de jornada de trabalho deve ser ajustada por acordo individual escrito, acordo coletivo ou convenção coletiva; II. O acordo individual para compensação de horas é válido, salvo se houver norma coletiva em sentido contrário; III. O mero não atendimento das exigências legais para a compensação de jornada, inclusive quando encetada mediante acordo tácito, não implica a repetição do pagamento das horas excedentes à jornada normal diária, se não dilatada a jornada máxima semanal, sendo devido apenas o respectivo adicional; IV. A prestação de horas extras habituais descaracteriza o acordo de compensação de jornada. Nesta hipótese, as horas que ultrapassarem a jornada semanal normal deverão ser pagas como horas extraordinárias e, quanto àquelas destinadas à compensação, deverá ser pago a mais apenas o adicional por trabalho extraordinário; V. As disposições contidas nesta súmula não se aplicam ao regime compensatório na modalidade “banco de horas”, que somente pode ser instituído por negociação coletiva. VI. Não é válido acordo de compensação de jornada em atividade insalubre, ainda que estipulado em norma coletiva, sem a necessária inspeção prévia e permissão da autoridade competente, na forma do art. 60 da CLT”.

75 MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas de trabalho.** 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 308.

76 SEVERO, Valdete Souto. A dimensão plural do trabalho humano e a inconstitucionalidade do banco de horas. **Justiça do Trabalho**, Porto Alegre, n. 274, out. 2006, p. 61.

que, após alguns meses, acabam se esquecendo da contabilização<sup>77</sup>. Outrossim, no Estado brasileiro, o número de auditores fiscais do trabalho é infinitamente inferior à demanda do serviço de fiscalização, o que pode gerar, inclusive, a responsabilização estatal pelos danos causados à saúde do trabalhador.<sup>78</sup>

Quanto ao problema do controle de ponto no banco de horas, cumpre salientar que o mesmo tende a ser minimizado, uma vez que o empregador adapte seu controle eletrônico de ponto ao sistema instituído através da Portaria nº 1.510, de 21 de agosto de 2009, do Ministério do Trabalho e Emprego.

A referida portaria estabeleceu o dia 1º de março de 2011 como o prazo para o início obrigatório do Registrador Eletrônico de Ponto, para as empresas que adotam o ponto eletrônico. O Sistema Eletrônico de Ponto instituído pela Portaria 1.510/09 serve para que se registrem fielmente as marcações de ponto, com emissão dos respectivos comprovantes.<sup>79</sup>

Saliente-se que o sistema do banco de horas necessita de acordo ou convenção coletiva de trabalho para que seja instituído e que as cláusulas da norma coletiva devem ser rigorosamente observadas, sob pena de invalidade do sistema. Nesse sentido:

**Banco de horas. Validade.** 1 – O e. Tribunal Regional considerou que o banco de horas era inválido por duplo fundamento, a saber, (1) o Acordo Coletivo de Trabalho previa limite de compensação superior ao limite máximo de quarenta e quatro horas previsto na Constituição Federal para a carga horária semanal e porque (2) não constava dos autos que a reclamante recebesse mensalmente o saldo individual do banco de horas, como previa o acordo coletivo (letra q); 2 – Ora, embora a reclamada tenha razão ao asseverar que o sistema de compensação por meio do banco de horas fora instituído em conformidade com o art. 59, § 2º, da CLT, uma vez que presentes os dois requisitos ali exigidos, referentes à existência de negociação coletiva e à jornada não superior a dez horas diárias, deixou de cumprir disposição à qual se obrigou pela via coletiva, consistente no fornecimento mensal do saldo individual do banco de horas, conforme registra a Corte Regional, impossibilitando à reclamante o registro de seus débitos e créditos decorrentes do sistema; 3 – Dessa forma, não pode valer-se da própria omissão para beneficiar-se, devendo ser mantido o acórdão regional, no particular, que invalidou o sistema de compensação (banco de horas) acordado. Recurso não conhecido. ... TST, RR 7600-86.2008.5.12.0049, 3ª T., Rel. Min. Horácio Raymundo de Senna Pires, DEJT 24.2.12.<sup>80</sup>

Aprofundando o debate acerca da negociação coletiva como requisito para a implantação do banco de horas, Severo afirma que negociação implica concessões e

77 RODRIGUES, Marluce de Oliveira. A redução da jornada de trabalho: da luta pela saúde à luta pelo emprego. **Cadernos da AMATRA IV**, Ano V, Porto Alegre, n. 14, nov. 2010, p. 2. Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/20807>>. Acesso em: 02 abr. 2016

78 SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. **Flexibilização da jornada de trabalho e a violação do direito à saúde do trabalhador**: uma análise comparativa dos sistemas jurídicos brasileiro e espanhol. São Paulo: LTr, 2013, p. 173.

79 GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 5. ed. rev., atual. e ampl., Rio de Janeiro: Forense, 2011, p. 840.

80 SAAD, Eduardo Gabriel; SAAD, José Eduardo Duarte; BRANCO, Ana Maria Saad C. **CLT comentada**. 48. ed. atual., rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2015, p. 185-186.

vantagens recíprocas. A referida autora questiona qual seria a vantagem para o empregado que adere ao sistema do banco de horas, uma vez que, como dito, a prática revela que, em geral, o trabalhador não escolhe os dias de folga.<sup>81</sup> Além disso, de acordo com Silva, geralmente, as folgas são concedidas nas segundas ou nas terças-feiras.<sup>82</sup> Logo, se não há vantagem no banco de horas para uma das partes, não se poderia dizer que é uma verdadeira negociação coletiva aquela que autoriza tal sistema.

Outrossim, as normas coletivas que preveem o banco de horas não têm validade, caso não estabeleçam, além dos critérios de adoção do sistema de compensação anual de jornada, também a forma de negociação dos dias e horários em que ocorrerá a compensação. Isso significa que tanto o empregado como o empregador devem saber os dias em que haverá trabalho a mais e os dias em que haverá labor a menos.<sup>83</sup> Entretanto, na prática do banco de horas, o trabalhador não fica sabendo com antecedência quando ocorrerão as folgas. Exemplificativamente, na categoria dos bancários, as folgas são concedidas sem que o empregado tenha ciência prévia do dia de descanso.<sup>84</sup> A respeito disso, Silva afirma que é comum o trabalhador ir até o estabelecimento e, ao chegar ao posto de trabalho, ficar sabendo que está em dia de compensação. Acontece também de o empregado laborar por algumas horas, ou até mesmo cumprir praticamente toda a jornada, e só então ser cientificado da compensação, como no caso dos motoristas que trabalham com entrega de mercadorias.<sup>85</sup>

A definição prévia em negociação coletiva a respeito dos dias em que haverá folgas, dos dias em que haverá sobrejornada, dos horários de trabalho nesses dias, entre outros, dentro do sistema do banco de horas, é uma necessidade do empregado, atuando tais definições no sentido da higidez física, mental e social do trabalhador. Essas definições prévias podem inviabilizar o instituto do banco de horas, em razão de que o mesmo é utilizável justamente para permitir ao empregador que administre melhor o fator mão de obra nas flutuações de demanda. As oscilações na produção são fenômenos imprevisíveis a longo prazo, não tendo o empregador como definir com precisão quando elas vão acontecer e,

---

81 SEVERO, Valdete Souto. A dimensão plural do trabalho humano e a inconstitucionalidade do banco de horas. **Justiça do Trabalho**, Porto Alegre, n. 274, out. 2006, p. 60-61.

82 SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. **Flexibilização da jornada de trabalho e a violação do direito à saúde do trabalhador**: uma análise comparativa dos sistemas jurídicos brasileiro e espanhol. São Paulo: LTr, 2013, p. 204.

83 MARQUES, Rafael da Silva. O sistema de compensação de jornadas “banco de horas”. **Justiça do Trabalho**, Porto Alegre, v. 33, n. 386, fev. 2016, p. 100.

84 CASSAR, Vólia Bomfim. A prática do “banco de horas” – direito ou abuso? **LTr Suplemento Trabalhista**, São Paulo, v. 43, n. 99, 2007, p. 416.

85 SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. **Flexibilização da jornada de trabalho e a violação do direito à saúde do trabalhador**: uma análise comparativa dos sistemas jurídicos brasileiro e espanhol. São Paulo: LTr, 2013, p. 204.

assim, quando ele irá necessitar da prestação de trabalho em extensão temporal maior ou menor. Contudo, a supracitada necessidade do empregado não desaparece. Se o instituto do banco de horas se torna inviável na prática, nem por isso as necessidades de saúde e segurança do trabalhador deixam de existir.

Na prática da compensação anual de horários de trabalho, as horas que excedem à jornada legal ou convencional são lançadas em uma espécie de conta corrente, em que se fazem débitos e créditos. Tais horas, segundo Martinez, são ali acumuladas, para serem trocadas por folgas compensatórias, quando o empregador definir. Ainda segundo o autor, cabe ao empregador ir, aos poucos, promovendo essa troca. Caso não o faça, ele é penalizado com o pagamento das horas não compensadas, com o adicional de serviço extraordinário.<sup>86</sup>

Ademais, sobre o funcionamento prático da compensação anual de jornada, consoante Nascimento, o módulo do banco de horas pode ser contado para todos os empregados da empresa, para um departamento ou seção, com termo inicial coincidente com o calendário civil, a data-base da categoria, determinado mês, entre outros. Também pode ser contado individualmente e ter como termo inicial o dia em que o empregado começou a fazer horas extras, exemplificativamente.<sup>87 e 88</sup>

#### A) A COMPENSAÇÃO ANUAL DE JORNADA NA LEGISLAÇÃO INFRACONSTITUCIONAL

Consoante Abud, a Lei Ordinária 9.601/98 previa a compensação realizada no prazo máximo de cento e vinte dias. Porém, o Poder Executivo estabeleceu pela Medida Provisória nº 1.709, de 06 de agosto de 1998, o prazo máximo de um ano para a compensação. Tal Medida Provisória (MP) sofreu várias reedições, até a MP nº 2.164-41, de 24 de agosto de 2001.<sup>89</sup>

Quanto à validade da Medida Provisória 2.164-41, Martinez aduz que ela continua válida, conforme o art. 2º da Emenda Constitucional nº 32, de 11 de setembro de 2001, segundo o qual as medidas provisórias editadas em data anterior à da publicação dessa

---

86 MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**: relações individuais, sindicais e coletivas de trabalho. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 308.

87 NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas de trabalho. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 780.

88 NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 29. ed. rev. São Paulo: LTr, 2003, p. 309.

89 ABUD, Cláudia José. **Jornada de trabalho e a compensação de horários**. São Paulo: Atlas, 2008, p. 117.

emenda continuam em vigor, até que medida provisória ulterior as revogue explicitamente ou até deliberação definitiva do Congresso Nacional.<sup>90</sup>

Veja-se, agora, a sequência de diplomas que regularam a matéria da compensação de jornada, desde o texto original da Consolidação das Leis do Trabalho de 1943. À época, o texto legal que amparava a compensação de jornada, apenas semanal, era o original § 2º do art. 59, da CLT, que dispunha:

Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou contrato coletivo, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda o horário normal da semana nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias.<sup>91</sup>

Mais de cinquenta anos depois, o art. 6º da Lei 9.601/98 modificou a redação do § 2º, do art. 59 consolidado, ampliando o período máximo dentro do qual passou a poder ser feita a compensação de jornada:

[...] Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, 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 cento e vinte dias, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias [...]<sup>92</sup>

Consoante Silva, esse período de cento e vinte dias estabelecido pela lei corresponde ao período de uma estação do ano, noventa dias, mais trinta dias, lapso temporal tido como apropriado para a compensação.<sup>93</sup>

Posteriormente, a Medida Provisória 2.164-41, de 24.08.2001, em seu art. 2º, regulou a compensação de jornadas da seguinte forma, ampliando para até um ano o período máximo em que as horas excedentes à jornada normal poderiam ser compensadas:

[...]Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias [...]<sup>94</sup>

90 MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**: relações individuais, sindicais e coletivas de trabalho. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 308.

91 BRASIL. Congresso Nacional. Decreto-Lei N. 5.452, de 1.º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <[www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)>. Acesso em: 22 mar. 2016.

92 BRASIL. Congresso Nacional. Lei 9.601/98 de 21 de janeiro de 1998. Dispõe sobre o contrato de trabalho por prazo determinado e dá outras providências. Disponível em: <[www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L9601.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9601.htm)>. Acesso em: 18 mar. 2016.

93 SILVA, Homero Batista Mateus da. **Curso de Direito do Trabalho Aplicado**. Jornadas e pausas. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009, p. 60.

94 BRASIL. Congresso Nacional. Medida Provisória 2.164-41, de 24 de agosto de 2001. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, para dispor sobre o trabalho parcial, a suspensão do contrato de trabalho e o programa de qualificação profissional, modifica as Leis nºs 4.923, de 23 de dezembro de 1965, 5.889, de 8 de junho de 1973, 6.321, de 14 de abril de 1976, 6.494, de 7 de dezembro de 1977, 7.998, de 11 de janeiro de 1990, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 9.601, de 21 de janeiro de 1998, e dá outras providências. Disponível em: <[www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/mpv/2164-41.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/mpv/2164-41.htm)>. Acesso em: 18 mar. 2016.

Atualmente, portanto, o art. 59, § 2º, da CLT, é fundamento do sistema do banco de horas, juntamente com o art. 7º, XIII, da Constituição Federal, além da Súmula 85, V, do TST.

## B) A COMPENSAÇÃO ANUAL DE JORNADA ENQUANTO MECANISMO DE FLEXIBILIZAÇÃO TRABALHISTA

Segundo Sandra Sinatora, os objetivos da compensação anual de jornada são a flexibilização da jornada e a redução dos custos com pagamento de horas extras.<sup>95</sup>

A flexibilização das condições de trabalho, de acordo com Sergio Pinto Martins, é um conjunto de regras que objetivam instituir mecanismos tendentes a compatibilizar as mudanças de ordem econômica, tecnológica ou social existentes na relação entre capital e trabalho. Segundo o autor, a flexibilização visa a assegurar um conjunto de regras mínimas ao trabalhador e, em contrapartida, a sobrevivência da empresa. Para fiscalizar essa flexibilização, o sindicato passa a deter o papel principal. Tal flexibilização é uma forma de adaptação das normas vigentes às necessidades e conveniências de trabalhadores e empresas.<sup>96</sup>

Já Mauricio Godinho Delgado define a flexibilização trabalhista como a diminuição da imperatividade das normas justrabalhistas ou da amplitude de seus efeitos, em conformidade com autorização fixada por norma heterônoma estatal ou por norma coletiva negociada.<sup>97</sup>

Sobre a flexibilização da jornada de trabalho, Octávio Bueno Magano e Estêvão Mallet apontam que a adoção cada vez mais frequente da anualização do tempo de trabalho é a característica mais saliente da tendência universal à gestão flexível do tempo de trabalho.<sup>98</sup>

Por fim, cabe destacar que a flexibilização trabalhista, no campo da jornada de trabalho, deve obedecer ao princípio da adequação setorial negociada, respeitando o critério autorizativo da disponibilidade relativa conferida por lei, conforme previsão expressa do art. 7º, XIII, da Constituição Federal e do art. 59, *caput* e §2º, da Consolidação das Leis do Trabalho.<sup>99</sup>

95 SINATORA, Sandra. Banco de horas: prorrogação da jornada de trabalho e compensação de horas extras.

**Jornal Trabalhista Consulex**, Brasília, v. 29, n. 1441, 27 ago. 2012, p. 8.

96 MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012, p. 539-540.

97 DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 67.

98 MAGANO, Octávio Bueno; MALLET, Estêvão. **O direito do trabalho na Constituição**. Rio de Janeiro: Forense, 1993, p. 214.

99 VIEIRA, Marcelo Coutinho. Limites da jornada de trabalho e a inconstitucionalidade da súmula nº 85 do TST. **Revista Magister de Direito do Trabalho**, Porto Alegre, v. 11, n. 65, mar./abr. 2015, p. 92-93.



### C) A POLÊMICA ACERCA DA INCONSTITUCIONALIDADE DA COMPENSAÇÃO ANUAL DE JORNADA

Há autores que defendem a inconstitucionalidade do banco de horas, como Alessandro da Silva, que aduz ser o referido instituto incompatível com o ordenamento jurídico, pois teria incentivado o trabalho extraordinário, ao eliminar seu custo, enquanto a tendência deveria ser o inverso, de acordo com o que preconiza a Organização Internacional do Trabalho, na sua Recomendação nº 116<sup>100</sup>, que versa sobre a remuneração das horas extraordinárias.

Consoante Carvalho, as disposições legais que estabeleceram o banco de horas, no novo § 2º do art. 59 da Consolidação das Leis do Trabalho, são inconstitucionais, pois a Constituição Federal de 1988 autorizou a compensação de horários dentro da semana, e não no período de vários meses, podendo chegar a um ano. Para o referido autor, a semana é a amplitude máxima permitida pela Carta Magna para a compensação de horários.<sup>101</sup>

De acordo com Delgado, o banco de horas estaria em confronto com o art. 7º, XXII, da Constituição Federal<sup>102</sup>, que trata do direito à saúde do trabalhador.

Por outro lado, Romita expõe que o § 2º do art. 59 da CLT não é inconstitucional, pois o texto da Lei Maior dá margem a dúvidas e, uma vez que não há clareza em relação ao sentido do texto constitucional, o melhor é optar pela compatibilidade entre a lei ordinária e a Constituição de 1988. Segundo o autor, a inconstitucionalidade de tal dispositivo só poderia ser declarada se não houvesse ambiguidade no texto do inciso XIII, do art. 7º, da Constituição Federal, o que não acontece.<sup>103</sup>

### D) ALGUMAS CRÍTICAS À COMPENSAÇÃO ANUAL DE JORNADA

Os autores que tecem críticas ao sistema de compensação anual de horários de trabalho fazem considerações até mesmo sobre sua nomenclatura. A compensação anual de

---

100 SILVA, Alessandro da. Inconstitucionalidade do banco de horas. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região/Escola Judicial do TRT da 12ª Região**, Florianópolis, v. 14, n. 23, jan./dez. 2007, p. 207.

101 CARVALHO, Antônio F. Ferreira de. Compensação anual das horas de trabalho. **Justiça do Trabalho**, Porto Alegre, v. 17, n. 198, jun. 2000, p. 69.

102 DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 962.

103 ROMITA, Arion Sayão. A nova disciplina legal da compensação de horas extraordinárias. **Repertório IOB de Jurisprudência: Trabalhista e Previdenciário**. São Paulo, v. 2, n. 13, jul. 1998, p. 270.

horários é conhecida no meio empresarial como “banco de horas”.<sup>104</sup> Segundo Almeida e Severo, a expressão “banco de horas” remete a um conceito econômico, retornando à lógica de que trabalho é mercadoria, rechaçada pela Constituição da OIT de 1919. Referem ainda que essa é uma lógica distorcida, contrária ao princípio da proteção, e afirmam que essa visão foi posta em prática pelo sistema do banco de horas.<sup>105</sup>

O sistema anual de compensação de horários de trabalho é também chamado, vulgarmente, de “bolsa de horas extras”<sup>106</sup>, “banco de dias”<sup>107</sup>, entre outros.

De acordo com Almeida e Severo, tal sistema de compensação de jornada suplementar por folgas afeta o direito constitucional à limitação da jornada e ao pagamento das horas extraordinárias.<sup>108</sup>

A introdução em nosso sistema da compensação de horários para além da semana, até o limite de cento e vinte dias e, depois, ampliada para o período de um ano, foi uma mudança normativa justificada pela conjuntura econômica desfavorável, em que o desemprego se fazia presente, a partir das últimas décadas do século XX. O desemprego teria sido consequência da globalização da economia e da revolução tecnológica.<sup>109</sup>

Apesar de os motivos que justificaram essa modificação normativa serem relevantes, do ponto de vista econômico, é incontroverso que uma jornada que excede oito horas é prejudicial ao obreiro, à produção e à coletividade.<sup>110</sup> A sobrejornada só é tolerada no ordenamento jurídico brasileiro, de forma excepcional, e não como regra. O respeito aos limites da jornada é tão importante que, como ressalta Silva, existe o direito fundamental à limitação da jornada de trabalho, conforme os incisos XIII e XIV, do art. 7º, da Constituição Federal de 1988.<sup>111</sup>

---

104 NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas de trabalho**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 778.

105 ALMEIDA, Almiro Eduardo de; SEVERO, Valdete Souto. **Direito à desconexão nas relações sociais de trabalho**. São Paulo: LTr, 2014, p. 93.

106 SAAD, Eduardo Gabriel; SAAD, José Eduardo Duarte; BRANCO, Ana Maria Saad C. **CLT comentada**. 48. ed. atual., rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2015, p.180.

107 MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012, p. 538.

108 ALMEIDA, Almiro Eduardo de; SEVERO, Valdete Souto. **Direito à desconexão nas relações sociais de trabalho**. São Paulo: LTr, 2014, p. 93.

109 ABUD, Cláudia José. **Jornada de trabalho e a compensação de horários**. São Paulo: Atlas, 2008, p. 95.

110 SÜSSEKIND, Arnaldo *et al.* **Instituições de direito do trabalho**. 21. ed. atual. por Arnaldo Süssekind e João de Lima Teixeira Filho. São Paulo: LTr, 2003, p. 825.

111 SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. **Flexibilização da jornada de trabalho e a violação do direito à saúde do trabalhador: uma análise comparativa dos sistemas jurídicos brasileiro e espanhol**. São Paulo: LTr, 2013, p. 42.

Ademais, há críticas à compensação anual de jornada, no sentido de que ela favorece somente o empregador. Almeida e Severo<sup>112</sup> apontam que a nova redação do art. 59 da CLT permite que a empresa compense, conforme a sua vontade, a jornada extraordinária que exige do empregado, concedendo-lhe folgas em um período de até um ano após a realização das horas suplementares, sem que seja necessário pagar o respectivo adicional constitucional.

Homero Batista Mateus da Silva chega a considerar o regime da compensação anual de jornada como um empréstimo compulsório de hora extraordinária ao empregador. O mesmo autor refere que os contratos de trabalho no Brasil acabam na prática tendo uma duração média de oito meses e que, assim, muitas vezes, ocorre de as horas suplementares não virem a ser compensadas. Silva afirma ainda que a rotatividade de empregos no país é anormalmente alta. O autor cita o caso dos estabelecimentos comerciais que não chegam eles mesmos a completar o primeiro ano de funcionamento.<sup>113</sup>

Segundo Silva, a utilização do banco de horas deveria ser feita por empresas que padecem mais do fenômeno da sazonalidade, na tentativa de preservar os contratos de trabalho ao longo do ano. Entretanto, de acordo com o mesmo autor, o banco de horas é hoje bastante corriqueiro.<sup>114</sup>

Considerando apenas a compensação de horários tradicional, dentro da semana ou dentro da quinzena, na modalidade de compensação “semana espanhola”, admitida pela jurisprudência, em que se sucedem semanas de 40 horas e semanas de 48 horas de trabalho, o instituto da compensação de jornada tem nítido benefício para ambas as partes.<sup>115</sup> Até mesmo a modalidade mensal de compensação é considerada benéfica para empregado e empregador. Também é tida por adequada, sob o prisma sistemático, haja vista que o mês é o lapso temporal padrão para a efetivação da maioria dos direitos trabalhistas, como o salário.<sup>116</sup>

A fronteira máxima de compensação de horários de trabalho, compatível com a Constituição da República, era a compensação intersemanal, respeitado o mês, até que surgiu a compensação anual de jornada, possivelmente conflitante com o art. 7º, XXII, da

---

112 ALMEIDA, Almiro Eduardo de; SEVERO, Valdete Souto. **Direito à desconexão nas relações sociais de trabalho**. São Paulo: LTr, 2014, p. 93.

113 SILVA, Homero Batista Mateus da. **Curso de Direito do Trabalho Aplicado**. Jornadas e pausas. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009, p. 51.

114 SILVA, Homero Batista Mateus da. **Curso de Direito do Trabalho Aplicado**. Jornadas e pausas. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009, p. 57-58.

115 ALMEIDA, Almiro Eduardo de; SEVERO, Valdete Souto. **Direito à desconexão nas relações sociais de trabalho**. São Paulo: LTr, 2014, p. 92.

116 HEINECK, Felipe Clímaco. A compensação de jornada em face da nova orientação jurisprudencial do TST. **Revista LTr: Legislação do Trabalho**, São Paulo, v. 65, n. 1, jan. 2001, p. 24.

Constituição Federal, que assegura ao trabalhador o direito a normas que visem à redução dos riscos inerentes ao trabalho.<sup>117</sup>

Ainda, há outras críticas ao sistema do banco de horas. Sobre a problemática a respeito de quais atividades econômicas teriam legitimidade para praticá-lo, é importante repetir que o sistema de compensação anual de jornada só tem sentido de ser utilizado em empresas que realizam atividades sazonais ou então em casos de crise financeira devidamente comprovada.<sup>118</sup> Porém, como dito, o sistema do banco de horas hoje é bastante corriqueiro.<sup>119</sup>

Mais um problema do banco de horas, central no presente estudo, é ser ele um sistema de compensação horária em que há contínuas prorrogações das jornadas, o que, segundo Delgado, coloca em risco a higidez do trabalhador, deteriorando as condições de saúde, higiene e segurança no trabalho, em contraponto àquilo que estabelece o art. 7º, XXII, da Constituição Federal.<sup>120</sup>

Outras críticas que se fazem à compensação anual de jornada são ainda mais contundentes. De acordo com Martinez, o banco de horas não é propriamente nem um sistema de compensação de horas, nem de prorrogação, mas sim um instituto singular que reúne o que existe de pior nos mencionados sistemas. Ele é um acordo em que se cumula a exigibilidade de prestação de horas suplementares, sem aviso prévio e sem qualquer pagamento, com a imprevisibilidade dos momentos de concessão de folgas compensatórias.<sup>121</sup>

De acordo com Silva, o banco de horas seria um exemplo agressivo de preservação do contrato de trabalho em troca de um esforço a mais por parte do trabalhador, a prestação continuada de horas extraordinárias, sem pagamento.<sup>122</sup>

Na esteira das críticas ao banco de horas, Delgado sustenta que esse sistema de compensação de jornada produziu mudança significativa no próprio regime compensatório. Aduz que, desde o surgimento do banco de horas, a compensação de jornada deixou de ser figura essencialmente favorável ao obreiro. A compensação adquiriu um caráter

---

117 DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 962.

118 MARQUES, Rafael da Silva. O sistema de compensação de jornadas “banco de horas”. **Justiça do Trabalho**, Porto Alegre, v. 33, n. 386, fev. 2016, p. 100.

119 SILVA, Homero Batista Mateus da. **Curso de Direito do Trabalho Aplicado**. Jornadas e pausas. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009, p. 58.

120 DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 960.

121 MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas de trabalho**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 307-308.

122 SILVA, Homero Batista Mateus da. **Curso de Direito do Trabalho Aplicado**. Jornadas e pausas. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009, p. 57.

marcadamente unilateral. Por isso, o referido sistema atraiu a incidência de outros dispositivos cogentes da Constituição Federal.<sup>123</sup>

A ideia do banco de horas era firmemente rejeitada pela cultura justralhista dominante, por ser considerada incompatível com a ordem jurídica. Contudo, a partir da Lei 9.601/98, ficou expressamente autorizada a pactuação do regime compensatório com limite máximo anual.<sup>124</sup>

Mais uma crítica ao banco de horas é a de que ele permite a exploração da força de trabalho além do limite constitucional, promovendo um retrocesso até o momento social em que os trabalhadores passavam praticamente todo o tempo de sua vida no ambiente de trabalho.<sup>125</sup>

Pina e Stotz apontam uma consequência do banco de horas na organização do trabalho que também pode ser considerada um motivo para a crítica do mesmo. Segundo os autores, a folga de um trabalhador pode significar a incorporação de mais trabalho para os demais integrantes do grupo que assumem as tarefas de quem folga.<sup>126</sup> Isso pode significar o incremento na fadiga dos empregados.

Segundo Delgado, há uma linha interpretativa no sentido de que a compensação anual chocar-se-ia com inúmeros princípios e regras enfáticos da Constituição Federal. Para essa linha, a extenuação dos trabalhadores por longos e contínuos períodos de trabalho extraordinário, o que no banco de horas ocorre no transcorrer de vários meses, comprometeria qualquer estratégia consistente de aperfeiçoamento das relações trabalhistas e de melhoria das condições de saúde e segurança do trabalhador.<sup>127</sup>

Conforme salienta Homero da Silva, o fato de o § 2º do art. 59 da Consolidação das Leis do Trabalho gerar decisões judiciais diferentes, conforme cada modalidade de compensação, não é contraditório. Caso se trate da compensação semanal de horas de trabalho, é permitido o acordo individual, mas, quanto à compensação anual, é exigida a negociação coletiva. O autor afirma que a contradição é apenas aparente, porque se trata de compensações com distintos graus de complexidade. Para ele, a compensação semanal é mais

---

123 DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 963.

124 DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 957.

125 ALMEIDA, Almiro Eduardo de; SEVERO, Valdete Souto. **Direito à desconexão nas relações sociais de trabalho**. São Paulo: LTr, 2014, p. 95.

126 PINA, José Augusto; STOTZ, Eduardo Navarro. Participação nos lucros ou resultados e banco de horas: intensidade do trabalho e desgaste operário. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 36, n. 123, 2011, p. 170. Disponível em: <[www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0303-76572011000100017](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0303-76572011000100017)>. Acesso em: 18 abr. 2016.

127 DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 958.

suave e está mais ao alcance do organismo humano, enquanto a compensação anual é mais agressiva e nem sempre compensadora do desgaste físico e mental sofrido pelo trabalhador.<sup>128</sup>

Mauricio Godinho Delgado refere que, até o surgimento da Lei 9.601/98, a jurisprudência vinha acolhendo, usualmente, a medida do mês como parâmetro máximo para a compensação de jornada, e considerando irregulares os regimes de compensação que produzissem comparações e deduções para além da fronteira mensal.<sup>129</sup> Entretanto, como dito, essa fronteira teve uma grande modificação com o advento do banco de horas.

O novo sistema de compensação anual de jornada teria um caráter perverso, uma vez que o empregador vai exigindo horas suplementares dos trabalhadores, armazenando-as em um banco de dados, sem que haja disposição legal estabelecendo as regras que serão observadas para isso, para depois compensá-las quando lhe seja mais propício. O momento da folga ficaria bastante a critério do empregador, porque a negociação coletiva não tem, salvo raras exceções, fixado condições objetivas para a compensação.<sup>130</sup>

Delgado afirma que a Lei 9.601/98 eliminou a reciprocidade de vantagens que a clássica figura do regime compensatório, manejado em extensão temporal ponderada, sempre propiciara às partes contratuais. Ele cita como exemplos de vantagem que tal regime trazia para o trabalhador a concentração mais racional do seu tempo nas atividades laborais e o alargamento do tempo para livre disponibilidade pessoal, sem prejudicar sua saúde e segurança.<sup>131</sup>

Há o entendimento de que a distribuição irregular da jornada de trabalho, na vertente qualitativa do tempo de trabalho, através do mecanismo do banco de horas, sem previsão de causas justificadoras, sem limites efetivos à distribuição de horários e sem situações objetivas para que se proceda ao descanso compensatório seria uma agressão aos direitos fundamentais dos trabalhadores.<sup>132</sup>

Além disso, por ser desfavorável à saúde e à segurança obreiras, consoante Delgado, o regime de compensação anual de jornada somente pode ser estabelecido através de

---

128 SILVA, Homero Batista Mateus da. **Curso de Direito do Trabalho Aplicado**. Jornadas e pausas. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009, p. 50.

129 DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 959.

130 SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. **Flexibilização da jornada de trabalho e a violação do direito à saúde do trabalhador**: uma análise comparativa dos sistemas jurídicos brasileiro e espanhol. São Paulo: LTr, 2013, p. 203.

131 DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 960.

132 SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. **Flexibilização da jornada de trabalho e a violação do direito à saúde do trabalhador**: uma análise comparativa dos sistemas jurídicos brasileiro e espanhol. São Paulo: LTr, 2013, p. 123.

negociação coletiva, pois a Constituição não permite que a simples transação bilateral pactue medida desfavorável à saúde e à segurança do trabalhador.<sup>133</sup>

A jornada de trabalho extensa, como acontece em determinados períodos do banco de horas, não seria desfavorável apenas do ponto de vista individual do trabalhador, mas também sob o prisma da coletividade. Russomano afirma que a jornada extensa é fonte de fadiga, o que acarreta nefastas consequências no desenvolvimento físico e mental do obreiro. Já, sob o aspecto coletivo, a jornada em excesso contribuiria negativamente para o aumento da produção, que cairia, à medida que se alonga a jornada.<sup>134</sup>

Silva aduz que um dos problemas do sistema do banco de horas consiste em que, quando praticado ao máximo, ou seja, até o limite de dez horas diárias, por dias consecutivos, rapidamente, ou seja, ao fim de quatro meses, o obreiro fica com crédito de horas para compensar equivalente a um mês inteiro. Nesses termos, como ele só pode compensar as horas dentro do período de um ano, não pode praticar horas suplementares, ao ritmo máximo permitido por lei, por um período maior do que oito ou nove meses, sob pena de não haver prazo hábil para ser praticada a compensação.<sup>135</sup>

Quanto à extensão temporal do banco de horas, Arnaldo Süssekind também faz uma crítica, afirmando ser exagerado o lapso de um ano para a duração do acordo de compensação de horas de trabalho.<sup>136</sup>

Por fim, cumpre salientar o entendimento de Severo de que o banco de horas abre indevida exceção ao preceito do art. 459 da CLT, retirando do trabalhador o direito à percepção do adicional de serviço extraordinário até, no máximo, o quinto dia útil do mês subsequente ao da prestação do serviço e, assim, olvidando o conceito da relação de trabalho como negócio jurídico de caráter comutativo e sinalagmático.<sup>137</sup>

#### D) O BANCO DE HORAS E O FENÔMENO DA ORDINARIZAÇÃO DAS HORAS EXTRAS

133 DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 963.

134 RUSSOMANO, Mozart Victor. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed. Curitiba: Juruá, 2002, p. 292.

135 SILVA, Homero Batista Mateus da. **Curso de Direito do Trabalho Aplicado**. Jornadas e pausas. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009, p. 58.

136 SÜSSEKIND, Arnaldo *et al.* **Instituições de direito do trabalho**. 21. ed. atual. por Arnaldo Süssekind e João de Lima Teixeira Filho. São Paulo: LTr, 2003, p. 809.

137 SEVERO, Valdete Souto. A dimensão plural do trabalho humano e a inconstitucionalidade do banco de horas. **Justiça do Trabalho**, Porto Alegre, n. 274, p. 34-63, out. 2006, p. 58.

Mais um problema ainda, acentuado pelo advento do banco de horas, é o fenômeno da ordinarização das horas extras. Segundo Becker, tal fenômeno é hoje respaldado pela legislação infraconstitucional. A autora explica que, nesse sistema, pode ser exigido do trabalhador prestar serviço extraordinário de forma ordinarizada, sendo que somente ao final do período do banco o empregador ficará em mora com o pagamento do adicional referente às horas extras trabalhadas.<sup>138</sup>

O banco de horas teria incentivado o fenômeno da ordinarização das horas extras porque ele permite que o empregador primeiro exija horas além da jornada e depois decida se vai pagá-las com o adicional respectivo ou se vai compensá-las através de folgas.

Vianna e Costa também afirmam que o trabalho extraordinário foi ordinarizado, a partir da instituição do sistema do banco de horas.<sup>139</sup>

Para Pina e Stotz, o banco de horas introduz modificações na gestão e na organização do tempo de trabalho. De acordo com os autores, ele viabiliza a conversão da jornada prolongada acrescida da hora extraordinária em “jornada habitual” e mantém o grau de intensidade do trabalho elevado, independentemente da flutuação da produção.<sup>140</sup>

Gize-se que o fenômeno da ordinarização das horas extras não é objeto do presente estudo, mas se considera importante destacá-lo, na medida em que os autores acima afirmam que o banco de horas incrementou tal fenômeno.

Portanto, a seguir, são feitas algumas observações sobre o problema da ordinarização das horas extras, não como foco deste trabalho, mas como informações complementares, que ajudam a entender melhor o instituto ora em análise.

Souto Maior aduz que a prática ordinária das horas extras interfere na ampliação do mercado de trabalho e diz ser uma contradição que em um país em que há desemprego os empregadores se utilizem das mesmas, de forma habitual, sendo que, ainda, na maioria das

---

138 BECKER, Sisara Cristina. **Jornada excessiva**: Prejuízos na empregabilidade, na saúde e na segurança do empregador. 2013. 101 f. Monografia (Especialização em Direito do Trabalho) – Faculdade de Direito, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2013, p. 42. Disponível em: <<http://hdl.handle.net/10183/128073>>. Acesso em: 02 abr. 2016.

139 VIANNA, Marcos Aurélio Frantz; COSTA, Luís Alfredo. Horas Extraordinárias. **Direito & Justiça**, Porto Alegre, v. 41, n. 1, jan./jun. 2015, p. 76. Disponível em: <[revistaseletronicas.pucrs.br/ojs/index.php/fadir/article/view/19972](http://revistaseletronicas.pucrs.br/ojs/index.php/fadir/article/view/19972)>. Acesso em: 22 mar. 2016.

140 PINA, José Augusto; STOTZ, Eduardo Navarro. Participação nos lucros ou resultados e banco de horas: intensidade do trabalho e desgaste operário. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 36, n. 123, 2011, p. 173. Disponível em: <[www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0303-76572011000100017](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0303-76572011000100017)>. Acesso em: 18 abr. 2016.



vezes, isso se dá sem o pagamento do respectivo adicional. O autor refere ainda que a maioria das reclamações trabalhistas no Brasil versa sobre trabalho em hora extra não remunerado.<sup>141</sup>

Na mesma linha, Brandão aduz que a hora extra se tornou algo corriqueiro no país. O autor diz que o excesso de trabalho se tornou algo comum.<sup>142</sup>

Silva traz uma conclusão lógica sobre a exigência de horas extras, ordinariamente. Ele diz que, se o empregador tem necessidade de exigir horas suplementares, todos os dias, mês após mês, significa que ele tem necessidade de ter mais empregados. Refere, ainda, que não pode ser exigida do empregado a prestação de horas extraordinárias, de forma ordinária.<sup>143</sup>

Quanto à prática de horas extras habituais, Camino expõe que a praxe das relações de trabalho tem consagrado o procedimento, que é notoriamente *contra legem*, da prestação de horas extras habituais. Ela assevera que se conciliou o que é inconciliável. Segundo a autora, o que é, por natureza, extraordinário, não pode ser habitual.<sup>144</sup>

Nesse diapasão, José Martins Catharino afirma ser uma contradição flagrante e insanável falar em horas extras habitualmente prestadas. Para ele, o que é extraordinário não pode ser habitual, e sim o que é suplementar.<sup>145</sup>

Ademais, a prática das horas extras habituais está, segundo Camino, “tão arraigada nas relações de trabalho que o próprio legislador a assimilou [...]”<sup>146</sup> Sobre isso, veja-se o art. 7º, *a*, da Lei 605/49, que dispõe sobre o repouso semanal remunerado, alterada pela Lei 7.415/85, que estabelece a inclusão das horas extras no cálculo do repouso semanal remunerado:

Art. 7º A remuneração do repouso semanal corresponderá: a) para os que trabalham por dia, semana, quinzena ou mês, à de um dia de serviço, computadas as horas extraordinárias habitualmente prestadas.<sup>147</sup>

Além disso, segundo Silva, embora as normas dos incisos XIII e XIV do art. 7º da Constituição Federal sejam de eficácia plena, praticam-se abusivamente horas extras no

141 MAIOR, Jorge Luiz Souto. Do direito à desconexão do trabalho, p. 14. Disponível em: <[www.egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/do\\_direito\\_a\\_desconexao\\_do\\_trabalho.pdf](http://www.egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/do_direito_a_desconexao_do_trabalho.pdf)>. Acesso em: 23 abr. 2016.

142 BRANDÃO, Cláudio Mascarenhas. Jornada de trabalho e acidente de trabalho: reflexões em torno da prestação de horas extraordinárias como causa de adoecimento no trabalho. **Rev. TST**, Brasília, v. 75, n. 2, abr./jun. 2009, p. 41. Disponível em: <[aplicacao.tst.jus.br/dspace/handle/1939/13497](http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/handle/1939/13497)>. Acesso em: 02 abr. 2016.

143 SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. **Flexibilização da jornada de trabalho e a violação do direito à saúde do trabalhador**: uma análise comparativa dos sistemas jurídicos brasileiro e espanhol. São Paulo: LTr, 2013, p. 199.

144 CAMINO, Carmen. **Direito individual do trabalho**. 2. ed. Porto Alegre: Síntese, 1999, p. 214.

145 CATHARINO, José Martins. Duração do trabalho além e aquém da normal (a partir da CLT/1943). **Revista de Direito do Trabalho**, v. 84, out./dez. 1993, p. 3. Disponível em: <[www.rtonline.com.br](http://www.rtonline.com.br)> Acesso em: 18 abr. 2016.

146 CAMINO, Carmen. **Direito individual do trabalho**. 2. ed. Porto Alegre: Síntese, 1999, p. 214.

147 BRASIL. Congresso Nacional. Lei 605/49 de 05 de janeiro de 1949. Repouso semanal remunerado e o pagamento de salário nos dias feriados civis e religiosos. Disponível em: <[www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/LO605.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LO605.htm)>. Acesso em: 18 mar. 2016.

Brasil. Assim, é retirado todo o efeito de proteção que essas normas têm.<sup>148</sup> Existe um sistema de proteção que, na prática, não se mostra eficaz<sup>149</sup>. Outrossim, Silva refere que não se entende por que o Estado é omissivo quanto à proibição das chamadas horas extras habituais.<sup>150</sup>

Sobre o mesmo problema, Aluysio Sampaio, em obra da década de 70, aponta uma realidade que não se modificou até hoje. O autor afirma que vinha ocorrendo a prática das horas extras habituais no país. Ele aponta que, na época, os trabalhadores eram impelidos a praticar as horas extras habituais por causa da contenção salarial praticada naquele momento. Necessitavam trabalhar mais, para obter meios pecuniários para sua subsistência. O mesmo autor refere que se chegava ao absurdo de motoristas de ônibus trabalharem 15 horas por dia e, voltando a praticar a jornada normal de oito horas, pleitearem o restabelecimento da jornada excessiva anterior.<sup>151</sup>

De forma semelhante, Abud afirma que a jornada extraordinária de trabalho foi institucionalizada no Brasil. Segundo ela, o que deveria ser a exceção passou a ser a regra. O fenômeno seria explicado pelo fato de que o trabalhador teria encontrado no serviço extraordinário um meio para complementar seu salário e garantir seu sustento e de sua família.<sup>152</sup>

Evaristo de Moraes Filho assevera que, contrariando a expectativa de que a hora extra desapareceria do direito brasileiro, a Constituição Federal de 1988 estabeleceu, no art. 7º, XVI, a remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% à do normal, o que significa que a mesma recepcionou o artigo 59 consolidado.<sup>153</sup>

Pereira aduz que a autorização para a prática de horas extraordinárias, contida implicitamente no art. 7º, XVI, da Constituição Federal, que, como dito, estabelece a remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal, é matizada, mas não anulada pela norma do inciso XXII do mesmo artigo, que

---

148 SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. **Flexibilização da jornada de trabalho e a violação do direito à saúde do trabalhador**: uma análise comparativa dos sistemas jurídicos brasileiro e espanhol. São Paulo: LTr, 2013, p. 186.

149 BRANDÃO, Cláudio Mascarenhas. Jornada de trabalho e acidente de trabalho: reflexões em torno da prestação de horas extraordinárias como causa de adoecimento no trabalho. **Rev. TST**, Brasília, v. 75, n. 2, abr./jun. 2009, p. 41. Disponível em: <aplicacao.tst.jus.br/dspace/handle/1939/13497>. Acesso em: 02 abr. 2016.

150 SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. **Flexibilização da jornada de trabalho e a violação do direito à saúde do trabalhador**: uma análise comparativa dos sistemas jurídicos brasileiro e espanhol. São Paulo: LTr, 2013, p. 186.

151 SAMPAIO, Aluysio. Trabalho e descanso. **Revista de Direito do Trabalho**, v. 15, set./out. 1978, p. 9. Disponível em: <www.rtonline.com.br> Acesso em: 01 maio 2016.

152 ABUD, Cláudia José. **Jornada de trabalho e a compensação de horários**. São Paulo: Atlas, 2008, p. 72.

153 MORAES FILHO, Evaristo de. **Introdução ao direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2014, p. 358.

estabelece como direito do trabalhador a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança.<sup>154</sup>

O mesmo autor afirma que cabe ao legislador infraconstitucional regulamentar a prestação do serviço extraordinário de maneira atenta aos riscos do trabalho.<sup>155</sup>

Quanto a isso, apresenta-se um questionamento, pertinente ao objeto do presente trabalho. Como referido pelo autor, a Constituição Federal não contrapõe o serviço extraordinário ao direito à saúde do trabalhador. Segundo ele, como dito, cabe ao legislador infraconstitucional cuidar para que os parâmetros legais referentes às horas extras não sejam estabelecidos de forma contraposta à saúde do empregado. Uma dúvida neste ponto seria se o mesmo vale para a compensação anual de jornada, ou seja, se também nesse caso cabe ao legislador infraconstitucional estabelecer parâmetros que não firam o direito à saúde do trabalhador.

#### E) ALGUMAS QUESTÕES JURÍDICAS SURGIDAS A PARTIR DA CRIAÇÃO DO BANCO DE HORAS

Conforme Nascimento, algumas questões jurídicas foram levantadas a partir da criação do banco de horas. Primeiramente, caso haja rescisão do contrato de trabalho antes do fechamento do módulo para compensação, o trabalhador faz jus ao pagamento das horas extras não compensadas, conforme disposto no art. 59, § 3º, da CLT. Segundo o referido autor, isso significa que o empregador assume o risco de pagar, com adicional de horas extras, as horas que não compensar.<sup>156</sup>

Em segundo lugar, segundo o mesmo autor, só se poderá fazer o pagamento das horas excedentes das normais após o fechamento do módulo. Outrossim, já que o pagamento das horas extras tem natureza salarial, há repercussão sobre os demais pagamentos já efetuados. De acordo com o autor, essas quantias devem ser calculadas e pagas após o final do prazo do

---

154 PEREIRA, Sebastião Tavares. A compensação de horário à luz da Constituição da República Federativa do Brasil. Banco de horas. Teoria constitucional e prática empresarial. **Revista Trabalhista: direito e processo**, Brasília, v. 11, n. 42, abr./jun. 2012, p. 183.

155 PEREIRA, Sebastião Tavares. A compensação de horário à luz da Constituição da República Federativa do Brasil. Banco de horas. Teoria constitucional e prática empresarial. **Revista Trabalhista: direito e processo**, Brasília, v. 11, n. 42, abr./jun. 2012, p. 183.

156 NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas de trabalho**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 779.

banco, sem multas ou outros acréscimos, porque a obrigação de pagá-las surgiu após o pagamento da obrigação principal.<sup>157</sup>

Sobre os reflexos das horas extraordinárias em outras verbas trabalhistas, em caso de rescisão do contrato de trabalho antes de as horas suplementares do banco de horas serem compensadas, Homero Batista Mateus da Silva aponta que o § 3º do art. 59 da Consolidação das Leis do Trabalho foi omissivo, pois não prevê expressamente que há reflexo dessas horas em outras parcelas trabalhistas. De acordo com o autor, às vezes, o óbvio precisa ser dito e reprisado. Todavia, segundo, ele, o legislador falhou nesse ponto.<sup>158</sup>

#### F) O BANCO DE HORAS E O TRABALHO DO MENOR

Quanto à permissão para que o menor pratique o banco de horas, Silva salienta que o menor de dezoito anos não pode realizá-lo. Isso porque o art. 413 da CLT não foi reformado, nem antes, nem depois da reforma do § 2º, do art. 59 consolidado. Como há regra expressa sobre o trabalhador menor, exclui-se a aplicação subsidiária das normas gerais referentes ao trabalhador adulto. Tal proibição de prorrogação de jornada para o menor seria justificável, levando em consideração que ele está em período de desenvolvimento orgânico e educacional e que uma jornada por demais prolongada poderia prejudicar seu organismo e seus estudos.<sup>159</sup>

Dessa forma, o menor pode praticar a compensação de jornada, dentro do módulo semanal, observada a exigência de que tal compensação esteja prevista em convenção ou acordo coletivo de trabalho.<sup>160</sup>

#### G) O BANCO DE HORAS NAS ATIVIDADES INSALUBRES

O art. 60 da Consolidação das Leis do Trabalho dispõe sobre a necessidade de autorização prévia da autoridade competente em matéria de higiene do trabalho, para que se prorrogue a jornada de trabalho nas atividades insalubres. No entanto, segundo Garcia, pacificou-se o entendimento no sentido de que a compensação de jornada, uma modalidade de

---

157 NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas de trabalho**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 779-780.

158 SILVA, Homero Batista Mateus da. **Curso de Direito do Trabalho Aplicado**. Jornadas e pausas. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009, p. 66.

159 SILVA, Homero Batista Mateus da. **Curso de Direito do Trabalho Aplicado**. Jornadas e pausas. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009, p. 64.

160 NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas de trabalho**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 413.

prorrogação, depende apenas de acordo ou convenção coletiva de trabalho, de acordo com o art. 7º, XIII, da Constituição Federal.<sup>161</sup>

Consoante Sússekind, a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho se firmou no sentido de que a compensação de jornada, em qualquer modalidade, em atividades insalubres, sendo ajustada por negociação coletiva, prescinde da autorização da autoridade competente do Ministério do Trabalho.<sup>162</sup>

Contudo, de acordo com Delgado, em 2011, o Tribunal Superior do Trabalho cancelou a Súmula 349 e restaurou a efetividade do art. 60 da CLT<sup>163</sup>, passando a haver a necessidade de autorização prévia das autoridades competentes para prorrogar a jornada em atividades insalubres, o mesmo valendo, portanto, também para o banco de horas.

Quanto à compensação de jornada em atividades insalubres, excetuando-se o banco de horas, o Tribunal Superior do Trabalho, em 2016, através do item VI da Súmula 85 deixou claro que é inválido o acordo de compensação de jornada, sem inspeção prévia e permissão da autoridade competente, na forma do art. 60 da Consolidação das Leis do Trabalho.

#### H) O BANCO DE HORAS COMO INSTRUMENTO PARA A TRANSFERÊNCIA DOS RISCOS DA EMPRESA

Há a opinião de que, através do novo sistema de compensação anual de jornada, ter-se-ia um meio de transferir os riscos da atividade econômica para o trabalhador, contrariando a norma do *caput* do art. 2º da CLT. No banco de horas, o empregador exigiria o trabalho suplementar dos empregados durante vários meses, com a possibilidade de compensar a sobrejornada mediante a redução do horário de trabalho em outra oportunidade, da maneira que ficasse melhor para ele.<sup>164</sup>

Severo afirma que as alterações na legislação trabalhista, como a que instituiu o banco de horas, invertem a lógica de que o empregador dever suportar os riscos do empreendimento, transferindo o ônus do negócio para o empregado.<sup>165</sup>

---

161 GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 5. ed. rev., atual. e ampl., Rio de Janeiro: Forense, 2011, p. 885.

162 SÚSSEKIND, Arnaldo *et al.* **Instituições de direito do trabalho**. 21. ed. atual. por Arnaldo Sússekind e João de Lima Teixeira Filho. São Paulo: LTr, 2003, p. 807.

163 DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 967.

164 SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. **Flexibilização da jornada de trabalho e a violação do direito à saúde do trabalhador**: uma análise comparativa dos sistemas jurídicos brasileiro e espanhol. São Paulo: LTr, 2013, p. 204.

165 SEVERO, Valdete Souto. A dimensão plural do trabalho humano e a inconstitucionalidade do banco de horas. **Justiça do Trabalho**, Porto Alegre, n. 274, out. 2006, p. 59.

Silva apresenta a ideia de que, a partir das novas formas de contratação e das mudanças no processo de produção, de certa forma, o contrato de trabalho estar-se-ia transformando. Estaria de certa forma deixando de ser um contrato de atividade para se tornar um contrato de resultado, transferindo-se os riscos da atividade econômica do empregador para o empregado. O contrato de trabalho estaria ficando cada vez mais próximo dos contratos de resultado, pois estaria havendo, cada vez mais, uma distribuição irregular da jornada de trabalho.<sup>166</sup>

#### D) APRECIÇÕES QUANTO À ATUAL EXTENSÃO TEMPORAL DO BANCO DE HORAS

Quanto à extensão temporal hoje permitida ao banco de horas, há entendimento no sentido de que a norma do § 2º, do art. 59, da CLT, que autoriza o banco de horas pelo período de um ano, é modesta, pois poderia ter fixado um prazo maior ainda, uma vez que o comando constitucional referente ao reconhecimento dos pactos coletivos – art. 7º, XXVI, da Constituição Federal – não faz qualquer restrição quanto a prazos. Já que a Constituição não faz restrições nesse sentido, seria possível estabelecer um banco de horas por um período superior a 12 meses.<sup>167</sup>

Sérgio Pinto Martins não vê problemas em bancos de horas mais extensos do que cento e vinte dias. Ele considera o prazo de cento e vinte dias para o banco de horas muito curto. O mesmo autor afirma que o prazo de cento e vinte dias é pequeno para adequar a produção ou situações decorrentes de crise econômica.<sup>168</sup> Tal entendimento do autor correspondeu à visão do legislador, na medida em que o banco de horas hoje tem duração máxima de um ano.

Da mesma maneira, Romita entende que limitar o período de compensação em quatro meses é arbitrário e desarrazoado. Para ele, o limite legal de um ano é mais razoável,

---

166 SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. **Flexibilização da jornada de trabalho e a violação do direito à saúde do trabalhador**: uma análise comparativa dos sistemas jurídicos brasileiro e espanhol. São Paulo: LTr, 2013, p. 123.

167 SAAD, Eduardo Gabriel; SAAD, José Eduardo Duarte; BRANCO, Ana Maria Saad C. **CLT comentada**. 48. ed. atual., rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2015, p. 180.

168 MARTINS, Sergio Pinto. **Contrato de trabalho de prazo determinado e banco de horas**: Lei nº 9.601/98. São Paulo: Atlas, 1998, p. 88.

deixando que os interessados estipulem, dentro dessa fronteira, através da negociação coletiva, o período que mais lhes seja útil.<sup>169</sup>

#### J) O BANCO DE HORAS ENQUANTO AVANÇO NA REFORMULAÇÃO DAS RELAÇÕES TRABALHISTAS

Barros refere que a compensação de jornada não é prejudicial ao empregado, pois a carga horária máxima de dez horas é respeitada. A autora afirma que o banco de horas é um avanço na reformulação das relações trabalhistas, que privilegia a negociação e a flexibilidade. Segundo Barros, o novo sistema de compensação é mais favorável ao empregado do que o anterior, porque permite a variação da jornada de trabalho.<sup>170</sup>

#### K) IRREGULARIDADES NO BANCO DE HORAS

O sistema do banco de horas não permite que se extrapole o limite de dez horas por jornada. Nesse sentido:

**Banco de horas. Extrapolação do limite máximo diário de 10 (dez) horas. Nulidade.** A jurisprudência consolidada no âmbito do Col. TST aponta para a validade das normas coletivas que dispõem quanto à adoção do banco de horas, sendo certo que duas são as nulidades às quais se submete: a primeira, quando não for negociado com a participação do Sindicato representante da categoria profissional, na forma do que dispõe o artigo 7º, incisos XXIII e XIV, da Constituição Federal de 1988; a segunda, quando houver a prestação de horas extras habitualmente com infração ao limite máximo diário da prestação de trabalho, por aplicação analógica do entendimento jurisprudencial uniforme do item III da Súmula n. 85 do TST (artigo 8º, caput, da CLT), eis que o sistema de banco de horas não admite a extrapolação do limite máximo diário da jornada de trabalho, fixado em 10 (dez) horas como expressamente dispõe a atual redação do artigo 59, § 2º, da CLT. TRT 3ª R., RO 0000970-30.2012.5.03.0047, 5ª T., Relª. Desª. Lucilde D’Ajuda Lyra de Almeida, DEJT 24.6.13.<sup>171</sup>

Consoante Silva, quando há compensação anual de jornada de forma irregular, extrapolando-se o teto de dez horas por dia, propõem-se duas soluções. Uma delas é que, nesses casos, o acordo de compensação de jornada fica descaracterizado. Dessa forma, o acordo é nulo e são remuneradas todas as horas extraordinárias excedentes da quadragésima quarta semanal. Essa é a solução mais vantajosa para o trabalhador. Outra solução proposta,

169 ROMITA, Arion Sayão. A nova disciplina legal da compensação de horas extraordinárias. **Repertório IOB de Jurisprudência:** Trabalhista e Previdenciário. São Paulo, v. 2, n. 13, jul. 1998, p. 269.

170 BARROS, Cássio Mesquita. O novo sistema de jornada de trabalho. **Síntese trabalhista**, Porto Alegre, v. 9, n. 109, jul. 1998, p. 9.

171 SAAD, Eduardo Gabriel; SAAD, José Eduardo Duarte; BRANCO, Ana Maria Saad C. **CLT comentada**. 48. ed. atual., rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2015, p. 187.

segundo o mesmo autor, é a de que seria devido o pagamento apenas do excedente à sexagésima hora semanal, sendo esta a tese menos vantajosa para o empregado. Silva afirma que se diz sexagésima hora porque a compensação anual permite a carga diária de dez horas, seis dias por semana. O autor afirma ainda que a segunda tese não perquire o papel do acordo de compensação para fins de repouso e higidez física do empregado.<sup>172</sup>

Já, de acordo com Delgado, qualquer tipo de irregularidade que envolva a compensação de jornada com módulo anual acarreta o pagamento do período de excesso laborativo diário como sobrejornada, o que significa a remuneração com o respectivo adicional. Assim, tal consequência adviria em caso de ultrapassagem do bloco temporal máximo do banco de horas, não redução da jornada dentro do módulo temporal e ausência de instrumento coletivo a pactuar esse sistema compensatório. Como dito, segundo o autor, tal seria o resultado de qualquer irregularidade envolvendo a compensação anual de jornada.<sup>173</sup>

Dessa forma, a partir do que foi exposto até aqui, a compensação anual de jornada fica caracterizada, em alguns de seus aspectos principais. Há outros aspectos do referido instituto que não estão elencados no presente trabalho, porque o foco do mesmo é apenas a relação do banco de horas com o direito à saúde do trabalhador. Como referido, busca-se questionar neste trabalho se o banco de horas representa uma possibilidade de lesão ao direito à saúde do trabalhador.

---

172 SILVA, Homero Batista Mateus da. **Curso de Direito do Trabalho Aplicado**. Jornadas e pausas. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009, p. 61-62.

173 DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 964.



### 3 A COMPENSAÇÃO ANUAL DE JORNADA E O DIREITO À SAÚDE DO TRABALHADOR

Inicialmente, é preciso ressaltar que o presente estudo abrange a compensação anual de jornada, em suas relações com o direito à saúde do trabalhador, e não em outros aspectos. Dessa maneira, o estudo que aqui se faz a respeito do direito à saúde do trabalhador também é restrito às suas relações com o banco de horas. Trata-se de um direito amplo, que possui vários aspectos que estão para além dos limites deste trabalho.

Neste capítulo, descreve-se o referido direito, com foco apenas no tocante à jornada de trabalho e, mais especificamente, à compensação de jornada, sobretudo em seu módulo anual. Coteja-se o banco de horas com as normas de proteção à saúde do empregado, a fim de verificar se tal sistema de compensação apresenta-se contrário ao direito à saúde do trabalhador.

#### A) O BANCO DE HORAS COMO POTENCIAL LESÃO À SAÚDE DO TRABALHADOR

Uma vez que a compensação anual de jornada pode envolver um extenso período de sobrejornada durante o ano, ela é apontada como potencialmente lesiva ao direito à saúde do trabalhador.<sup>1</sup> Ainda, ao completar oito horas diárias de trabalho, o empregado chega àquele que é o limite universal da jornada.<sup>2</sup> Quando é utilizado o banco de horas, o trabalhador poderá ultrapassar essa fronteira, diariamente, em troca de folgas futuras. Contudo, ele estará submetido a um risco ampliado no trabalho<sup>3</sup>, o que contraria o art. 7º, XXII, da Constituição Federal, que estabelece como direito dos trabalhadores a redução dos riscos inerentes ao trabalho.

Ao final das primeiras oito horas da jornada, segundo Camino, a fadiga do labor contínuo constitui fator determinante da inibição do sistema imunológico do trabalhador.<sup>4</sup> Apesar disso, o regime do banco de horas promove a ultrapassagem do limite das oito horas, no período do ano em que são prestadas as horas a mais de trabalho.

1 DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 960.

2 DALLEGRAVE NETO, José Affonso. Acordo de compensação de jornada de trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 22, n. 1, jan./jun. 1997, p. 101.

3 BRANDÃO, Cláudio Mascarenhas. Jornada de trabalho e acidente de trabalho: reflexões em torno da prestação de horas extraordinárias como causa de adoecimento no trabalho. **Rev. TST**, Brasília, v. 75, n. 2, abr./jun. 2009, p. 47. Disponível em: <aplicacao.tst.jus.br/dspace/handle/1939/13497>. Acesso em: 02 abr. 2016.

4CAMINO, Carmen. **Direito individual do trabalho**. 4. ed. Porto Alegre: Síntese, 2003, p. 386.

Segundo Pina e Stotz, o banco de horas pode potencializar as cargas de trabalho e produzir alterações nos padrões de desgaste operário. As cargas de trabalho ficariam ampliadas pelo motivo de que, entre outros, no sistema do banco de horas, o empregado geralmente está prestando trabalho quando há mais necessidade de produção. Do contrário, ele estaria gozando as folgas.<sup>5</sup> Acredita-se que, também por isso, a realização do banco de horas contrapõe-se ao direito à saúde do trabalhador.

Outrossim, o banco de horas é referido como prejudicial à saúde, por envolver uma distribuição irregular da jornada, o que seria prejudicial à saúde do trabalhador.<sup>6</sup> Ainda, nesse sistema, em determinados períodos do ano, trabalha-se por muitas horas, causando bastante estafa ao empregado.

Então, é preciso verificar se a potencialidade de lesão à saúde do trabalhador é uma das características do banco de horas ou se faltam fundamentos suficientes para apontá-lo como um fator de ameaça à saúde obreira. É o que se passa a fazer, a seguir.

## B) O BANCO DE HORAS FACE ÀS NORMAS DE PROTEÇÃO À SAÚDE DO TRABALHADOR

Como dito, a Constituição Federal, no art. 7º, XXII, estabelece como direito dos trabalhadores a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança. Cogita-se que o atual § 2º do art. 59 da Consolidação das Leis do Trabalho seja inconstitucional, porque, em vez de reduzir os riscos do trabalho, o banco de horas pode propiciar o aumento desses perigos.

É importante salientar que as normas que tratam da proteção à segurança e à saúde do trabalhador estão dispersas em diversos diplomas legais, abrangem vários ramos do Direito e não têm uma consolidação adequada. Isso dificulta o seu conhecimento, consulta, aplicação e efetividade.<sup>7</sup>

---

5 PINA, José Augusto; STOTZ, Eduardo Navarro. Participação nos lucros ou resultados e banco de horas: intensidade do trabalho e desgaste operário. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 36, n. 123, 2011, p. 164. Disponível em: <[www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0303-76572011000100017](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0303-76572011000100017)>. Acesso em: 18 abr. 2016

6 SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. **Flexibilização da jornada de trabalho e a violação do direito à saúde do trabalhador**: uma análise comparativa dos sistemas jurídicos brasileiro e espanhol. São Paulo: LTr, 2013, p. 250.

7 OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. Estrutura normativa da segurança e saúde do trabalhador no Brasil. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3.ª Região**, Belo Horizonte, v. 45, n. 75, jan./jun. 2007, p. 115. Disponível em: <[trt3.jus.br/escola/download/revista/rev\\_75/Sebastiao\\_Oliveira.pdf](http://trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_75/Sebastiao_Oliveira.pdf)>. Acesso em: 10 abr. 2016.

Segundo Silva e Rolemberg, são diversos os artigos que asseguram o direito à saúde do trabalhador, dispostos na Constituição Federal, na Consolidação das Leis do Trabalho, nas Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho e em outras leis esparsas.<sup>8</sup> Ademais, segundo Oliveira, as convenções da Organização Internacional do Trabalho estabelecem várias normas que fundamentam a legalidade de muitos dos regulamentos do Ministério do Trabalho em matéria de segurança e saúde no ambiente do trabalho. Entre tais convenções, destaca-se a de nº 155, ratificada pelo Brasil em 18 de maio de 1992, através da qual o país se comprometeu perante a comunidade internacional a instituir e reexaminar periodicamente uma política nacional coerente em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores e do meio ambiente do trabalho.<sup>9</sup>

Na medida em que o Brasil ratificou essa convenção, não pode deixar de dar a devida atenção à saúde e segurança do trabalhador. Questiona-se se o banco de horas, enquanto possibilidade de lesão à saúde do trabalhador, estaria em consonância com a Convenção nº 155 da OIT.

A fim de verificar se a compensação anual de jornada se contrapõe ao direito à saúde do trabalhador, a seguir, arrolam-se alguns dos principais dispositivos constitucionais que envolvem o mesmo.

Mousinho afirma que a Constituição Federal de 1988 tem como centro axiológico a proteção aos direitos fundamentais. Segundo a autora, o direito à saúde do trabalhador é um direito fundamental que deflui do princípio da dignidade da pessoa humana, do art. 1º, III, da CF, e está também inserido além das fronteiras do rol do art. 5º da Carta Magna, estando presente no art. 7º, XXII, que trata do direito do trabalhador à redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança, e no art. 200, VIII, que dispõe sobre a proteção ao meio ambiente do trabalho como uma das atribuições do sistema único de saúde.<sup>10</sup>

Francisco Rossal de Araújo também afirma que o direito à saúde do trabalhador é um direito fundamental, acrescentando que o mesmo está disposto no art. 6º da Constituição

---

8 SILVA, Luciana Aboim Machado Gonçalves da; ROLEMBERG, Jamille Carvalho. A proteção do meio ambiente do trabalho: o direito ao bem-estar do trabalhador. **Revista de Direito do Trabalho**, v. 146, abr./jun. 2012, p. 3. Disponível em: <www.rtonline.com.br> Acesso em: 25 maio 2016.

9 OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. Estrutura normativa da segurança e saúde do trabalhador no Brasil. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3.ª Região**, Belo Horizonte, v. 45, n. 75, jan./jun. 2007, p. 113-114. Disponível em: <trt3.jus.br/escola/download/revista/rev\_75/Sebastiao\_Oliveira.pdf>. Acesso em: 10 abr. 2016.

10 MOUSINHO, Ileana Neiva. Saúde do trabalhador: direito fundamental e sua eficácia horizontal em face das empresas. Consequências práticas. **Revista do Ministério Público do Rio Grande do Norte**, Natal, n. 8, nov. 2008, p. 13.

Federal. O autor refere que há uma separação conceitual entre direitos humanos e direitos fundamentais, sendo que os direitos humanos são reconhecidos por convenções e tratados internacionais e os direitos fundamentais são aqueles positivados na Constituição de cada país. Aduz, ainda, que, no Brasil, é indiferente considerar o direito à saúde do trabalhador como direito humano ou direito fundamental, pois o mesmo tanto está positivado na Constituição como faz parte de convenções da Organização Internacional do Trabalho das quais a nação brasileira é signatária.<sup>11</sup>

Priscila Diacov adiciona ainda entre os dispositivos constitucionais relativos à saúde:

- a) o art. 4º, II, que demonstra a preocupação brasileira em consagrar a prevalência dos direitos humanos;
- b) a inviolabilidade do direito à vida, presente no caput do art. 5º;
- c) o art. 170, que preza uma existência digna, a partir, entre outros, da defesa do meio ambiente;
- d) o art. 194, que faz menção ao direito à saúde, quando trata da seguridade social;
- e) o art. 196, que coloca a obrigação do Estado de prestar serviços de saúde de forma universal e igualitária.<sup>12</sup>

Ao rol de dispositivos da Constituição Federal atinentes à saúde, Mauricio Godinho Delgado acrescenta o art. 193, que mostra a visão que a Lei Maior tem acerca da seguridade e saúde comunitárias, ao estabelecer como base para a ordem social o primado do trabalho e como objetivo da mesma o bem-estar e a justiça social.<sup>13</sup>

Por sua vez, Amauri Mascaro Nascimento agrega à lista dos dispositivos constitucionais acerca do direito em tela a proteção em face da automação, art. 7º, XXVII, e a qualificação das ações dos serviços de saúde como de relevância pública, art. 197.<sup>14</sup>

Assim, conforme se depreende dos dispositivos citados, o direito fundamental à saúde do trabalhador está intimamente ligado a outros direitos fundamentais, tais como o direito à vida, o direito ao meio ambiente em sentido amplo e o direito ao meio ambiente do trabalho equilibrado.

11 ARAÚJO, Francisco Rossal de. A saúde do trabalhador como direito fundamental (no Brasil). **Revista eletrônica: acórdãos, sentenças, ementas, artigos e informações**, v. 6, n. 110, dez. 2010, p. 90-91. Disponível em: <aplicacao.tst.jus.br/dspace/handle/1939/78543>. Acesso em: 05 abr. 2016.

12 DIACOV, Priscila Jorge Cruz. O direito constitucional à saúde do trabalhador. **Revista de Direito do Trabalho**, v. 132, out./dez. 2008, p. 2. Disponível em: <www.rtonline.com.br> Acesso em: 25 maio 2016

13 DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 802.

14 NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas de trabalho**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 312.

Silva assevera que a interpretação sistemática da Constituição Federal leva a extrair que há uma complementaridade entre os direitos à vida e à saúde do trabalhador, sendo que este último inclui o direito ao meio ambiente do trabalho equilibrado.<sup>15</sup>

Hohendorff, Coimbra e Engelmann asseveram que o meio ambiente do trabalho é parte do meio ambiente em sentido amplo. Sobre ele incidem tanto princípios e regras de Direito Ambiental, quanto à proteção do ser humano trabalhador contra qualquer forma de degradação do ambiente do trabalho, como princípios e regras de Direito do Trabalho, quanto às relações entre empregado e empregador como sujeitos do contrato de emprego. Os autores afirmam que, no Brasil, evoluiu-se da proteção da saúde do trabalhador para a proteção do meio ambiente do trabalho.<sup>16</sup>

De acordo com Silva e Rolemberg, no que tange ao meio ambiente, o princípio da dignidade da pessoa humana impõe ao trabalhador uma vida saudável. No entanto, atualmente, percebe-se que esse princípio é desprestigiado. É comum se observar no ambiente laboral a falta de estratégias importantes para que se evitem doenças laborais.<sup>17</sup>

Ileana Neiva Mousinho aduz que a Constituição Federal conferiu aos trabalhadores o direito fundamental à saúde física e psíquica. A Lei Maior permite aos mesmos exigirem dos empregadores a conduta necessária à efetividade desse direito. A autora diz que não se trata de exigir do Estado que elabore, exemplificativamente, normas de saúde e segurança, mas sim exigir dos empregadores que adotem e implementem normas de saúde e segurança nas rotinas de atividades laborais.<sup>18</sup>

Ademais, segundo Carvalho, o direito à saúde está a salvo de qualquer agressão praticada pelo Estado ou por terceiros. Caso um ato ou norma agrida o direito à saúde, a consequência é que se tornam inconstitucionais. Segundo a autora, ainda quanto ao direito à saúde no ambiente laboral, há que se lembrar do princípio da proibição de retrocesso, que

---

15 SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. **Flexibilização da jornada de trabalho e a violação do direito à saúde do trabalhador**: uma análise comparativa dos sistemas jurídicos brasileiro e espanhol. São Paulo: LTr, 2013, p. 63.

16 HOHENDORFF, Raquel Von; COIMBRA, Rodrigo; ENGELMANN, Wilson. As nanotecnologias, os riscos e as interfaces com o direito à saúde do trabalhador. **Revista de Informação Legislativa**, Brasília, v. 53, n. 209, jan./mar. 2016, p. 167.

17 SILVA, Luciana Aboim Machado Gonçalves da; ROLEMBERG, Jamille Carvalho. A proteção do meio ambiente do trabalho: o direito ao bem-estar do trabalhador. **Revista de Direito do Trabalho**, v. 146, abr./jun. 2012, p. 2-3. Disponível em: <www.rtonline.com.br> Acesso em: 25 maio 2016.

18 MOUSINHO, Ileana Neiva. Saúde do trabalhador: direito fundamental e sua eficácia horizontal em face das empresas. Consequências práticas. **Revista do Ministério Público do Rio Grande do Norte**, Natal, n. 8, nov. 2008, p. 24-25.

impede que se retroceda em matéria das conquistas dos direitos fundamentais já elencados pelo constituinte originário.<sup>19</sup>

Como dito, o direito à saúde do trabalhador está intimamente ligado ao direito ao meio ambiente do trabalho equilibrado, que inclui o direito a uma jornada equilibrada. Segundo Amauri Mascaro Nascimento, a jornada de trabalho é um dos elementos que integram o meio ambiente do trabalho.<sup>20</sup> Portanto, quando se pensa no direito ao meio ambiente do trabalho equilibrado, expresso no art. 200, VIII, da CF, entre outros fatores, é importante considerar a jornada de trabalho como um fator de equilíbrio desse meio ambiente.

Dessa forma, a jornada de trabalho integra o meio ambiente do trabalho, ambiente este que, segundo a Constituição Federal de 1988, deve ser protegido. Decorre disso que a jornada de trabalho deve ser praticada de forma a não desequilibrar o meio ambiente do trabalho. Como o banco de horas modifica a jornada e, assim, afeta o meio ambiente do trabalho, tal instituto deve ser administrado de forma compatível com o precitado dispositivo constitucional.

De acordo com Diacov, o meio ambiente do trabalho engloba todos os elementos, interrelações e condições que influenciam o trabalhador. Ele é o local onde se desenrola boa parte da vida do obreiro. Portanto, a qualidade de vida do empregado é intimamente dependente da qualidade do meio ambiente laboral.<sup>21</sup>

Consoante Carvalho, o meio ambiente do trabalho envolve não apenas a estrutura do local de trabalho mas também os equipamentos de segurança e a jornada de trabalho. Segundo a autora, esta última assume papel importante junto à Organização Internacional do Trabalho, pois se relaciona com a saúde física, mental e social do trabalhador.<sup>22</sup>

Ao se desrespeitar o direito fundamental ao meio ambiente do trabalho sadio e equilibrado no que tange a uma jornada de trabalho equilibrada, não se está somente desconsiderando a saúde do trabalhador, mas se está também afetando o direito à saúde dos demais cidadãos. Consoante Carvalho, as agressões feitas ao meio ambiente laboral acometem

---

19 CARVALHO, Patrícia Luciane. A saúde no meio laboral como direito fundamental e com amparo na ordem internacional: uma homenagem ao Prof. João Régis Fassbender Teixeira. **Revista de Direito do Trabalho**, v. 125, jan./mar. 2007, p. 9. Disponível em: <www.rtonline.com.br> Acesso em: 25 maio 2016.

20 NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas de trabalho**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 846.

21 DIACOV, Priscila Jorge Cruz. O direito constitucional à saúde do trabalhador. **Revista de Direito do Trabalho**, v. 132, out./dez. 2008, p. 3. Disponível em: <www.rtonline.com.br> Acesso em: 25 maio 2016.

22 CARVALHO, Patrícia Luciane. A saúde no meio laboral como direito fundamental e com amparo na ordem internacional: uma homenagem ao Prof. João Régis Fassbender Teixeira. **Revista de Direito do Trabalho**, v. 125, jan./mar. 2007, p. 2-3. Disponível em: <www.rtonline.com.br> Acesso em: 25 maio 2016.

tanto o trabalhador como sua família e a sociedade.<sup>23</sup> Embora não seja esse o enfoque do presente trabalho, é importante destacar que uma jornada que desrespeite a saúde do trabalhador, como acontece nos períodos em que há trabalho a mais no sistema anual de compensação, pode prejudicar também a convivência familiar e a participação comunitária do empregado.

É importante repisar que, para que o direito à saúde do empregado seja respeitado, o empregador possui deveres. Nesse sentido, Garcia afirma que está entre os deveres do empregador a preservação da dignidade da pessoa humana do empregado, aclamada no art. 1º, III, da CF, de seus direitos da personalidade e de seus direitos fundamentais.<sup>24</sup> A dignidade da pessoa humana do empregado é algo que ele não perde, ao estabelecer a relação de trabalho. O direito que o trabalhador possui à saúde no trabalho é algo inerente a ele, imanente, intrínseco à conformação de sua personalidade e ao seu desenvolvimento enquanto pessoa.<sup>25</sup>

Segundo Silva e Rolemberg, o empregador tem obrigação de observar as normas de segurança e saúde do trabalhador, não podendo lhe causar nenhum dano.<sup>26</sup> O desrespeito aos limites da jornada por parte do empregador pode significar uma lesão ao direito à saúde do empregado. Lembre-se que a jornada de trabalho está entre os elementos do meio ambiente do trabalho e que é direito fundamental do trabalhador ter um meio ambiente laboral sadio e equilibrado, conforme o art. 200, *caput* e VI, da Constituição Federal.

Na mesma linha, Sebastião Geraldo de Oliveira afirma que o empregador tem obrigação de promover o controle dos fatores do ambiente do trabalho que afetam a saúde do empregado, para manter a saúde do trabalhador no seu sentido amplo. O autor lembra ainda que a saúde abrange o bem-estar físico, mental e social e que os fatores potencialmente nocivos no ambiente do trabalho são de naturezas física, química, biológica, fisiológica, psíquica etc. Segundo o mesmo autor, todos os meios conhecidos para a eliminação do risco precisam ser adotados.<sup>27</sup>

---

23 CARVALHO, Patrícia Luciane. A saúde no meio laboral como direito fundamental e com amparo na ordem internacional: uma homenagem ao Prof. João Régis Fassbender Teixeira. **Revista de Direito do Trabalho**, v. 125, jan./mar. 2007, p. 10. Disponível em: <www.rtonline.com.br> Acesso em: 25 maio 2016.

24 GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Meio ambiente do trabalho e direitos fundamentais: responsabilidade civil do empregador por acidentes do trabalho, doenças ocupacionais e danos ambientais. **Justiça do Trabalho**, Porto Alegre, v. 26, n. 311, nov. 2009, p. 13.

25 SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. **Flexibilização da jornada de trabalho e a violação do direito à saúde do trabalhador**: uma análise comparativa dos sistemas jurídicos brasileiro e espanhol. São Paulo: LTr, 2013, p. 62.

26 SILVA, Luciana Aboim Machado Gonçalves da; ROLEMBERG, Jamille Carvalho. A proteção do meio ambiente do trabalho: o direito ao bem-estar do trabalhador. **Revista de Direito do Trabalho**, v. 146, abr./jun. 2012, p. 3. Disponível em: <www.rtonline.com.br> Acesso em: 25 maio 2016.

27 OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. Estrutura normativa da segurança e saúde do trabalhador no Brasil. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3.ª Região**, Belo Horizonte, v. 45, n. 75, jan./jun. 2007, p.

Contudo, não só os empregadores possuem deveres em relação à saúde do trabalhador. Giglio assevera que o Estado e os trabalhadores também devem atuar para a redução de acidentes e doenças profissionais.<sup>28</sup>

Segundo a mesma autora, não há nada mais injusto do que verificar as consequências cruéis, quando um empregado eficaz sofre uma doença profissional que o invalida ou um acidente do trabalho que o mutila, por falta de cumprimento do postulado constitucional da diminuição dos riscos do trabalho.<sup>29</sup> Como dito, tal norma está presente no art. 7º, XXII, da Constituição Federal.

Outrossim, os acidentes do trabalho são um problema grave no Brasil. Segundo Silva, o país tem uma grande quantidade de acidentes do trabalho.<sup>30</sup> No que tange à jornada de trabalho, também é preciso que se respeite o direito à saúde do trabalhador, para que, entre outros, se diminua a ocorrência de acidentes do trabalho.

Mousinho afirma que o problema dos acidentes do trabalho no país é uma consequência da falta de efetividade do direito à saúde do trabalhador. Segundo a autora, a falta de efetividade desse direito gera danos à economia, faz com que os trabalhadores percam ou tenham diminuída sua capacidade laborativa e acarreta gastos ao Estado, na seara previdenciária, com auxílios-doença, auxílios-acidente, reabilitação profissional e aposentadorias por invalidez.<sup>31</sup>

Dentro do problema da grande quantidade de acidentes do trabalho no país, está o fato de que muitos deles são causados também pelo excesso de jornada, do qual o banco de horas, nos períodos de trabalho a mais, é um exemplo. O excesso de jornada pode não ser a única causa dos acidentes do trabalho, já que estes são fenômenos multicausais, mas muitas vezes favorece a ocorrência de tais infortúnios.

111. Disponível em: <trt3.jus.br/escola/download/revista/rev\_75/Sebastiao\_Oliveira.pdf>. Acesso em: 10 abr. 2016.

28 GIGLIO, Marisa Domingos. Redução dos riscos inerentes ao trabalho – direito social, previsto no art. 7.º, inc. XXII, capítulo II, do título II “Dos direitos e garantias fundamentais” na Constituição. **Doutrinas Essenciais de Direito do Trabalho e da Seguridade Social**, v. 3, set. 2012, p. 1. Disponível em: <www.rtonline.com.br> Acesso em: 18 abr. 2016.

29 GIGLIO, Marisa Domingos. Redução dos riscos inerentes ao trabalho – direito social, previsto no art. 7.º, inc. XXII, capítulo II, do título II “Dos direitos e garantias fundamentais” na Constituição. **Doutrinas Essenciais de Direito do Trabalho e da Seguridade Social**, v. 3, set. 2012, p. 11. Disponível em: <www.rtonline.com.br> Acesso em: 18 abr. 2016.

30 SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. **Flexibilização da jornada de trabalho e a violação do direito à saúde do trabalhador: uma análise comparativa dos sistemas jurídicos brasileiro e espanhol**. São Paulo : LTr, 2013, p. 116.

31 MOUSINHO, Ileana Neiva. Saúde do trabalhador: direito fundamental e sua eficácia horizontal em face das empresas. Consequências práticas. **Revista do Ministério Público do Rio Grande do Norte**, Natal, n. 8, nov. 2008, p. 27-28.



Por causa do risco de acidente do trabalho, segundo Dallegrave Neto, e atendendo ao comando constitucional do art. 7º, XXII, o legislador, através da Lei 9.601/98, manteve o limite de dez horas, para as jornadas com prorrogação, no art. 59, § 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho.<sup>32</sup>

Ademais, os acidentes do trabalho, segundo Becker, são causados grandemente pelo estresse que decorre da jornada excessiva de trabalho. Nesta, o trabalhador tem reduzida sua atenção na execução das tarefas laborais. Segundo a autora, durante a sobrejornada ocorre o maior número de acidentes do trabalho em todo o mundo.<sup>33</sup>

Também Silva aduz que as extensas jornadas de trabalho são um risco muito grave para acidentes do trabalho e doenças ocupacionais, acentuado quando prestadas em ambiente inadequado.<sup>34</sup>

De acordo com Brandão, os primeiros dados estatísticos oriundos da alteração promovida no critério de caracterização do acidente do trabalho a partir da identificação do Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário, divulgados em 2008, revelaram um cenário trágico, com aumento de 134% nas doenças ocupacionais. Segundo o autor, a gestão empresarial voltada a assegurar a concessão do descanso e minimização das situações de ocorrência de sobrejornada deve ultrapassar os limites da empresa e ser vista como política de saúde pública.<sup>35</sup>

Entretanto, os acidentes do trabalho não são a pior consequência do desrespeito ao direito à saúde do trabalhador, pois existem também as mortes acarretadas pelo trabalho. Segundo a Organização Internacional do Trabalho, a cada 15 segundos, um trabalhador morre no mundo por motivo de acidentes ou doenças relacionadas ao trabalho.<sup>36</sup>

---

32 DALLEGRAVE NETO, José Affonso. Compensação anual de jornada e banco de horas, p. 96-97. Disponível em:

<[http://www.trt9.jus.br/internet\\_base/arquivo\\_download.do?evento=Baixar&idArquivoAnexadoPlc=5198338](http://www.trt9.jus.br/internet_base/arquivo_download.do?evento=Baixar&idArquivoAnexadoPlc=5198338)>. Acesso em: 31 maio 2016.

33 BECKER, Sisara Cristina. **Jornada excessiva**: Prejuízos na empregabilidade, na saúde e na segurança do empregador. 2013. 101 f. Monografia (Especialização em Direito do Trabalho) – Faculdade de Direito, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2013, p. 85-86. Disponível em: <<http://hdl.handle.net/10183/128073>>. Acesso em: 02 abr. 2016.

34 SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. **Flexibilização da jornada de trabalho e a violação do direito à saúde do trabalhador**: uma análise comparativa dos sistemas jurídicos brasileiro e espanhol. São Paulo: LTr, 2013, p. 74.

35 BRANDÃO, Cláudio Mascarenhas. Jornada de trabalho e acidente de trabalho: reflexões em torno da prestação de horas extraordinárias como causa de adoecimento no trabalho. **Rev. TST**, Brasília, v. 75, n. 2, abr./jun. 2009, p. 50-51. Disponível em: <[aplicacao.tst.jus.br/dspace/handle/1939/13497](http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/handle/1939/13497)>. Acesso em: 02 abr. 2016.

36 ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – ESCRITÓRIO NO BRASIL. Doenças profissionais são principais causas de mortes no trabalho. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/content/doencas-profissionais-sao-principais-causas-de-mortes-no-trabalho>>. Acesso em: 03 abr. 2016.

Dentre as mortes relacionadas ao trabalho, destacam-se no presente estudo aquelas causadas por excesso de trabalho. A respeito dessas mortes, Carreiro afirma que elas são designadas pelo termo japonês “karoshi”, no qual “karo” significa excesso de trabalho e “shi”, morte. Segundo a autora, o “karoshi” é descrito na literatura sociomédica como um quadro clínico extremo, ligado ao estresse ocupacional, com morte súbita por patologia coronária isquêmica ou cérebro-vascular.<sup>37</sup>

No presente estudo, interessa focalizar as agressões à saúde do trabalhador que tenham relação com a jornada de trabalho e o banco de horas. Como dito, a jornada de trabalho é um dos elementos do meio ambiente do trabalho, devendo a mesma ser praticada de maneira a preservar a saúde do trabalhador. Como diz Silva, o direito à saúde do trabalhador exige tanto do empregador como do Estado a abstenção de práticas que ocasionem doenças físicas ou mentais. Exige também a adoção de medidas preventivas de doenças e acidentes.<sup>38</sup>

Consoante o mesmo autor, há uma relação direta entre jornadas excessivas de trabalho e danos à saúde dos trabalhadores, ainda que as doenças ocupacionais e os acidentes do trabalho sejam fenômenos multicausais.<sup>39</sup>

De acordo com Delgado, a ampliação da jornada, inclusive com a prestação de horas extras, acentua a probabilidade de ocorrência de doenças profissionais ou acidentes do trabalho.<sup>40</sup>

Nas atividades em que há riscos de lesões por esforço repetitivo, ou doenças osteomusculares relacionadas ao trabalho (LER / DORT), consoante Mousinho, tem-se como certo que a prorrogação da jornada de trabalho constitui fator de aumento do número de adoecimentos de trabalhadores. Segundo a autora, isso decorre do fato de que quanto maior for a jornada, maior será a necessidade de realizar esforços repetitivos e posturas prejudiciais. Também maior será a sobrecarga do sistema osteomusculoesquelético.<sup>41</sup>

Igualmente, Abud aponta para os riscos que as jornadas extensas, como as praticadas em alguns períodos do banco de horas, representam não só para o trabalhador mas também

---

37 CARREIRO, Líbia Martins. Morte por excesso de trabalho (Karoshi). **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 46, n. 76, jul./dez. 2007, p. 1. Disponível em: <dhnet.org.br/direitos/sip/asia/carreiro\_morte\_japao\_karochi.pdf>. Acesso em: 14 abr. 2016.

38 SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. **Flexibilização da jornada de trabalho e a violação do direito à saúde do trabalhador**: uma análise comparativa dos sistemas jurídicos brasileiro e espanhol. São Paulo: LTr, 2013, p. 79.

39 SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. **Flexibilização da jornada de trabalho e a violação do direito à saúde do trabalhador**: uma análise comparativa dos sistemas jurídicos brasileiro e espanhol. São Paulo: LTr, 2013, p. 101.

40 DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 929.

41 MOUSINHO, Ileana Neiva. Saúde do trabalhador: direito fundamental e sua eficácia horizontal em face das empresas. Consequências práticas. **Revista do Ministério Público do Rio Grande do Norte**, Natal, n. 8, nov. 2008, p. 38.

para toda a sociedade.<sup>42</sup> Os acidentes do trabalho e as doenças profissionais, assim como as mortes por excesso de trabalho, repercutem negativamente não só na esfera privada do trabalhador mas significam também a elevação dos custos da seguridade social. Observar os limites da jornada é importante também para diminuir os riscos de acidente do trabalho. Segundo Dallegrave Neto, é empiricamente comprovado que o risco de acidente do trabalho é maior quando se excede o parâmetro universal de oito horas diárias de trabalho.<sup>43</sup> Além disso, os indivíduos e a sociedade ficam prejudicados quando se servem do trabalho de profissionais que executam longas jornadas, pois eles estão fatigados pelo excesso de labor.<sup>44</sup>

Para Almeida e Severo, limitar a jornada de trabalho dá ao trabalhador condições efetivas de descanso e lazer, protegendo sua higidez física e mental. Segundo os autores, as extensas jornadas acarretam a extenuação do obreiro e a perda do convívio social. Elas propiciam doenças e a morte prematura.<sup>45</sup> Os autores afirmam ainda que há vários estudos apontando o excesso de jornada como um dos maiores motivos para a depressão e o suicídio.<sup>46</sup>

Becker também afirma que o trabalho excessivo pode reduzir a segurança no ambiente laboral, sendo um fator de risco para a ocorrência de acidentes do trabalho.<sup>47</sup> Segundo a autora, a ordinarização das horas extras é uma das causas de sobrecarga de trabalho. Becker afirma ainda que o excesso da jornada e a intensificação do trabalho motivam doenças profissionais, além da própria morte do trabalhador.<sup>48</sup>

Apesar de haver um extenso quadro normativo a respeito da segurança e saúde do trabalhador, consoante Almeida e Severo, o panorama da sociedade atual é de exploração máxima da força de trabalho, com pouca ou nenhuma preocupação com a higidez física e

---

42 ABUD, Cláudia José. **Jornada de trabalho e a compensação de horários**. São Paulo: Atlas, 2008, p. 113.

43 DALLEGRAVE NETO, José Affonso. Acordo de compensação de jornada de trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 22, n. 1, jan./jun. 1997, p. 101.

44 ABUD, Cláudia José. **Jornada de trabalho e a compensação de horários**. São Paulo: Atlas, 2008, p. 144.

45 ALMEIDA, Almiro Eduardo de; SEVERO, Valdete Souto. **Direito à desconexão nas relações sociais de trabalho**. São Paulo: LTr, 2014, p. 19.

46 ALMEIDA, Almiro Eduardo de; SEVERO, Valdete Souto. **Direito à desconexão nas relações sociais de trabalho**. São Paulo: LTr, 2014, p. 45.

47 BECKER, Sisara Cristina. **Jornada excessiva: Prejuízos na empregabilidade, na saúde e na segurança do empregador**. 2013. 101 f. Monografia (Especialização em Direito do Trabalho) – Faculdade de Direito, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2013, p. 84. Disponível em: <<http://hdl.handle.net/10183/128073>>. Acesso em: 02 abr. 2016.

48 BECKER, Sisara Cristina. **Jornada excessiva: Prejuízos na empregabilidade, na saúde e na segurança do empregador**. 2013. 101 f. Monografia (Especialização em Direito do Trabalho) – Faculdade de Direito, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2013, p. 78-80. Disponível em: <<http://hdl.handle.net/10183/128073>>. Acesso em: 02 abr. 2016.

mental do trabalhador.<sup>49</sup> Essa despreocupação com a saúde do trabalhador acaba tendo como consequência o aumento no número de acidentes do trabalho.

De acordo com Brandão, na maioria das vezes, a hora extra não é apontada no mapa de risco como causa de estresse ocupacional e fadiga.<sup>50</sup> Segundo o autor, entretanto, é importante que a prestação de horas extraordinárias seja encarada como uma situação de anormalidade dentro da atividade empresarial. O autor aponta ainda que a sobrecarga de trabalho é uma das mais importantes causas de acidentes do trabalho em todo o mundo.<sup>51</sup>

Também para Severo, o aumento do número de horas trabalhadas em uma mesma jornada aumenta, proporcionalmente, o desgaste físico e mental do trabalhador e facilita a ocorrência de acidente do trabalho ou o desenvolvimento de doenças profissionais. Segundo a autora, há várias pesquisas nessa área, mostrando a elevação significativa do número de acidentes entre trabalhadores que prestam jornada extraordinária e revelando a conexão direta entre horas extras e doenças ocupacionais, como lesões por esforços repetitivos e doenças osteomusculares relacionadas ao trabalho.<sup>52</sup>

Compreendendo que o excesso de jornada pode colocar a saúde e a segurança do trabalhador em risco, é fácil perceber a importância de que a compensação anual de jornada seja administrada de forma compatível com o direito ao meio ambiente do trabalho equilibrado e o direito à saúde do trabalhador, aclamados na Constituição Federal de 1988, entre outros, nos artigos 6º, 7º, inciso XXII, e 225.

O banco de horas, contudo, traz uma dificuldade para que se faça a distribuição equilibrada da jornada, respeitando o direito fundamental à saúde do trabalhador, justamente porque é intrínseca a ele a distribuição irregular da jornada ao longo do ano. Nesse sentido, a compensação anual de jornada é um risco potencial à saúde do empregado.

De acordo com Silva, a ordenação do tempo de trabalho tem um aspecto quantitativo, a duração do trabalho, e um aspecto qualitativo, a distribuição do mesmo. Para o autor, a vertente quantitativa da jornada de trabalho diz respeito à quantidade de trabalho em um

---

49 ALMEIDA, Almiro Eduardo de; SEVERO, Valdete Souto. **Direito à desconexão nas relações sociais de trabalho**. São Paulo: LTr, 2014, p. 112.

50 BRANDÃO, Cláudio Mascarenhas. Jornada de trabalho e acidente de trabalho: reflexões em torno da prestação de horas extraordinárias como causa de adoecimento no trabalho. **Rev. TST**, Brasília, v. 75, n. 2, abr./jun. 2009, p. 44. Disponível em: <aplicacao.tst.jus.br/dspace/handle/1939/13497>. Acesso em: 02 abr. 2016.

51 BRANDÃO, Cláudio Mascarenhas. Jornada de trabalho e acidente de trabalho: reflexões em torno da prestação de horas extraordinárias como causa de adoecimento no trabalho. **Rev. TST**, Brasília, v. 75, n. 2, abr./jun. 2009, p. 46-47. Disponível em: <aplicacao.tst.jus.br/dspace/handle/1939/13497>. Acesso em: 02 abr. 2016.

52 SEVERO, Valdete Souto. A interpretação constitucional e o banco de horas. In: COUTINHO *et al.* (Coord.). **O mundo do trabalho**. São Paulo: LTr. 2009, p. 449-450.

determinado lapso de tempo, o que corresponde à produtividade, enquanto a vertente qualitativa refere-se à distribuição da jornada em períodos de referência, como o dia, o mês e o ano. Ainda segundo Silva, o tempo de trabalho excessivo ou mal distribuído, como acontece no banco de horas, tem efeitos prejudiciais à saúde e à segurança do trabalhador.<sup>53</sup> Consoante o mesmo autor, quanto mais extensa a possibilidade de distribuição irregular do tempo de trabalho, maior a irregularidade na proteção à saúde do empregado.<sup>54</sup>

Além disso, parece que é intrínseco ao banco de horas trazer consequências nocivas ao relógio biológico do obreiro, proporcionando-lhe fadiga física e psíquica, alterações do sono, distúrbios gástricos e dificultando-lhe a convivência social. Nesse sentido:

**SISTEMA DE COMPENSAÇÃO DAS HORAS EXTRAS VIA BANCO DE HORAS. NECESSIDADE DE REGULAMENTAÇÃO PELA NORMA COLETIVA.** Após a edição da Lei 9.601/98, passaram a coexistir dois modelos de compensação de jornada no ordenamento jurídico trabalhista: o tradicional, previsto nos artigos 7º, XIII, da Constituição da República c/c 59, caput, da CLT e o de compensação anual ou banco de horas, regulamentado no art. 59, § 2º, da CLT (o prazo legal de 120 dias foi aumentado para um ano a partir da MP 2164-41). O modelo compensatório anterior à Lei 9.601/98 é considerado tanto pela doutrina, quanto pela jurisprudência, como benéfico ao obreiro, sendo sua pactuação amplamente admitida por meio de acordo bilateral escrito (Súmula 85 do TST). O mesmo não ocorre com o modelo compensatório anual (ou banco de horas), por se revelar extremamente lesivo à saúde, higiene e segurança dos trabalhadores. Nesse sistema, autoriza-se a pactuação de horas complementares à jornada padrão por diversas semanas e meses, o que gera riscos adicionais inevitáveis à saúde e segurança do prestador de serviços, além de reduzir, de forma significativa, o seu tempo livre para o descanso e lazer. **Essa extensão de jornada por um longo período provoca inevitavelmente alterações profundas no relógio biológico do trabalhador, acarretando-lhe fadiga física e psíquica, alterações do sono, distúrbios gástricos, além de lhe dificultar a convivência social.** Por isso, há exigência legal de que o acordo de compensação anual de jornada ou banco de horas seja pactuado estritamente pela via negocial coletiva, com ampla participação do sindicato representativo dos empregados, nunca por acordo individual escrito. [...] De qualquer modo, é sabido que a Constituição da República veda a pactuação de medida desfavorável à saúde, higiene e segurança do trabalhador por meio de simples acordo bilateral. A exigência de negociação coletiva para a pactuação do banco de horas vai ao encontro dos princípios tutelares do Direito do Trabalho.<sup>55</sup> (grifo nosso)

Garcia aponta que na compensação de jornada chamada banco de horas o empregado pode estar exposto a longos períodos de prorrogação de jornada, em prejuízo de sua saúde, o

53 SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. **Flexibilização da jornada de trabalho e a violação do direito à saúde do trabalhador**: uma análise comparativa dos sistemas jurídicos brasileiro e espanhol. São Paulo: LTr, 2013, p. 118.

54 SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. **Flexibilização da jornada de trabalho e a violação do direito à saúde do trabalhador**: uma análise comparativa dos sistemas jurídicos brasileiro e espanhol. São Paulo: LTr, 2013, p. 122.

55 BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **Recurso Ordinário 01765-2012-137-03-00-7**. Comércio e Indústria Refiate Ltda. e Outra versus Pablo Henrique Cipriano. Relator: Luiz Otavio Linhares Renault. Belo Horizonte, 14 maio 2014, p. 1. Disponível em: <<http://as1.trt3.jus.br/consulta/redireciona.htm?pIdAcordao=1087960&acesso=fe7db73ff253ba40fb0eef3bb9756d5a>>. Acesso em: 31 maio 2016.

que não acontece quando as horas extras são compensadas em períodos curtos, como, por exemplo, a semana ou o mês. São os longos períodos de prorrogação da jornada, em prejuízo à saúde do empregado, que fazem com que no sistema de compensação anual seja necessária a previsão em negociação coletiva, diferentemente da compensação semanal ou mensal, que dispensa tal previsão.<sup>56</sup> Nas compensações em módulos pequenos, como o semanal ou o quinzenal, o desgaste a mais do organismo do empregado se dá por breve período e o trabalhador repousa em período próximo a esse desgaste, o que pode não ocorrer no regime do banco de horas.

Ainda, de acordo com Andrade, o modelo compensatório anual revela-se extremamente lesivo à saúde, à higiene e à segurança dos trabalhadores. Segundo o autor, nesse sistema, autoriza-se a pactuação de horas complementares à jornada padrão por diversas semanas e meses, gerando riscos adicionais inevitáveis à saúde e à segurança do prestador de serviços e reduzindo o seu tempo livre para o descanso e lazer.<sup>57</sup> É semelhante o que afirma Heineck, quando assevera que o sistema de compensação anual de horários representa uma potencialidade de risco à saúde do trabalhador brasileiro.<sup>58</sup>

Silva aborda a irregularidade da distribuição da jornada no banco de horas. O autor explica que admitir, exemplificativamente, uma compensação quadrimestral de sessenta por vinte horas, na qual se praticam sessenta horas semanais de trabalho em quatro meses e depois vinte horas nos quatro meses seguintes, significa fazer uma inadequada analogia entre a saúde do trabalhador, uma condição pessoal, e o tempo de trabalho, uma condição material. Significa pensar equivocadamente que a saúde dos trabalhadores pode ser agredida em um lapso de tempo e recuperada em um período posterior. Segundo o autor, disso decorrem doenças ocupacionais e acidentes do trabalho.<sup>59</sup>

Também Vieira aponta os malefícios da compensação anual de jornada à saúde do empregado. Segundo o autor, através do banco de horas, possibilitou-se a compensação após

---

56 GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 5. ed. rev., atual. e ampl., Rio de Janeiro: Forense, 2011, p. 882.

57 ANDRADE, Francisco Marcelo Almeida. Banco de horas e a necessidade de negociação coletiva para sua implementação. **Revista do Ministério Público do Trabalho do Rio Grande do Norte**, Natal, n. 8, nov. 2008, p. 123-124.

58 HEINECK, Felipe Clímaco. A compensação de jornada em face da nova orientação jurisprudencial do TST. **Revista LTr: Legislação do Trabalho**, São Paulo, v. 65, n. 1, jan. 2001, p. 28.

59 SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. **Flexibilização da jornada de trabalho e a violação do direito à saúde do trabalhador**: uma análise comparativa dos sistemas jurídicos brasileiro e espanhol. São Paulo: LTr, 2013, p. 122.

longos períodos de sobrejornada, podendo provocar danos à saúde e à segurança do trabalhador.<sup>60</sup>

Consoante Severo, há decisões do Tribunal Superior do Trabalho que tratam da compensação semanal e do banco de horas como institutos diversos. A autora aponta que tais decisões mostram a compreensão de que no banco de horas há efeitos lesivos à saúde do trabalhador.<sup>61</sup>

Abud lembra que a Constituição Federal incluiu no rol dos direitos fundamentais o direito à redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança, e estabeleceu a saúde como direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos, conforme o art. 196.<sup>62</sup>

Consoante Almeida e Severo, a Lei n. 9. 601/98 promove um retrocesso até o momento social em que os trabalhadores passavam praticamente todo o seu tempo de vida no ambiente de trabalho.<sup>63</sup> Segundo os autores, exigir horas extras e compensá-las com folgas concedidas meses depois não é hipótese de descumprimento de direitos patrimoniais, pois o valor correspondente às horas de trabalho é o menor bem retirado do trabalhador. Ainda de acordo com os autores, essa conduta suprime o direito à convivência familiar, à diversão, ao estudo, à leitura, à organização em grupo, à discussão, à intervenção nas questões que afetam a comunidade em que está inserido.<sup>64</sup>

Igualmente, Becker acompanha a ideia de que a utilização indiscriminada do banco de horas pode causar prejuízos à saúde e à segurança do trabalhador, na medida em que expõe o empregado a uma jornada excessiva. O trabalhador sofre com a fadiga e o estresse, fatores que ocasionam doenças ocupacionais e acidentes do trabalho.<sup>65</sup>

No sistema do banco de horas, segundo Cassar, a imprevisibilidade sobre qual será o horário do término do expediente e a respeito de quantas horas extras vai trabalhar a cada dia

---

60 VIEIRA, Marcelo Coutinho. Limites da jornada de trabalho e a inconstitucionalidade da súmula nº 85 do TST. **Revista Magister de Direito do Trabalho**, Porto Alegre, v. 11, n. 65, mar./abr. 2015, p. 96.

61 SEVERO, Valdete Souto. A interpretação constitucional e o banco de horas. In: COUTINHO *et al.* (Coord.). **O mundo do trabalho**. São Paulo: LTr, 2009, p. 466.

62 ABUD, Cláudia José. **Jornada de trabalho e a compensação de horários**. São Paulo: Atlas, 2008, p. 103.

63 ALMEIDA, Almiro Eduardo de; SEVERO, Valdete Souto. **Direito à desconexão nas relações sociais de trabalho**. São Paulo: LTr, 2014, p. 95.

64 ALMEIDA, Almiro Eduardo de; SEVERO, Valdete Souto. **Direito à desconexão nas relações sociais de trabalho**. São Paulo: LTr, 2014, p. 109.

65 BECKER, Sisara Cristina. **Jornada excessiva: Prejuízos na empregabilidade, na saúde e na segurança do empregador**. 2013. 101 f. Monografia (Especialização em Direito do Trabalho) – Faculdade de Direito, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2013, p. 44. Disponível em: <<http://hdl.handle.net/10183/128073>>. Acesso em: 02 abr. 2016.

gera insegurança ao trabalhador. De acordo com a autora, isso é nocivo à saúde mental, física e social do empregado.<sup>66</sup>

Nesse sentido, veja-se um excerto de precedente do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região:

Certo é que a utilização do banco de horas vai ao encontro dos interesses do empregador, que pode organizar a jornada de seus empregados de modo a otimizar o trabalho em relação às demandas da empresa. Assim, quando o trabalho for diminuído, a fim de evitar manter mão de obra ociosa, que não produza, pode dispensá-la antes do término da jornada para poder aproveitá-la quando o aumento do serviço exigir proporcionalmente maior tempo de utilização daquela mão de obra. **Ocorre que esta sistemática não é salutar à rotina do empregado, o qual terá que adequar sua vida social a horários de trabalho que poderão variar em vista da atividade econômica explorada por seu empregador.** Sendo medida restritiva aos direitos do trabalhador, portanto, deve se revestir de todas as formalidades dispostas em lei ou nas próprias normas coletivas da categoria que o instituírem.<sup>67</sup> (grifo nosso)

Consoante Silva, houve no Brasil, entre 2001 e 2008, primeiros anos de instalação e uso exacerbado do banco de horas, um aumento de sessenta por cento no número de acidentes do trabalho. O banco de horas já havia sido instituído por lei em 1998, mas foi implantado massivamente a partir de 1999 e 2000. Quanto às lesões por esforço repetitivo e doenças osteomusculares relacionadas ao trabalho, as mesmas tiveram um incremento de 586% entre 2006 e 2008.<sup>68</sup>

Ainda segundo Silva, como já dito, na luta pela limitação do tempo de trabalho, são importantes tanto o aspecto quantitativo da jornada, que, segundo o autor, refere-se à produtividade, como o aspecto qualitativo, que se refere à distribuição mais ou menos regular da jornada em um determinado lapso de tempo. Consoante o mesmo autor, a fim de prevenir doenças e mortes súbitas por excesso de trabalho, seriam importantes tanto a diminuição da exigência de produtividade como a distribuição regular da jornada ao longo do tempo. Ao contrário, no banco de horas, a distribuição da jornada é irregular. Ainda de acordo com Silva, não existem estudos que busquem demonstrar de modo conclusivo a relação entre tempo de trabalho e danos à saúde do trabalhador.<sup>69</sup>

66 CASSAR, Vólia Bomfim. A prática do “banco de horas” – direito ou abuso? **LTr Suplemento Trabalhista**, São Paulo, v. 43, n. 99, 2007, p. 416.

67 BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário 0000419-62.2014.5.04.0561**. Helios Coletivos e Cargas Ltda. versus Ari Antônio Lemes da Silva. Relatora: Laís Helena Jaeger Nicotti. Porto Alegre, 18 nov. 2015, p. 4. Disponível em:

<[http://iframe.trt4.jus.br/gsa/gsa.jurisp\\_sdcpsp.baixar?c=54972786&f=pdf](http://iframe.trt4.jus.br/gsa/gsa.jurisp_sdcpsp.baixar?c=54972786&f=pdf)>. Acesso em: 31 maio 2016.

68 SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. **Flexibilização da jornada de trabalho e a violação do direito à saúde do trabalhador**: uma análise comparativa dos sistemas jurídicos brasileiro e espanhol. São Paulo: LTr, 2013, p. 206.

69 SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. **Flexibilização da jornada de trabalho e a violação do direito à saúde do trabalhador**: uma análise comparativa dos sistemas jurídicos brasileiro e espanhol. São Paulo: LTr, 2013, p. 209.



São necessários estudos estatísticos, que façam análises quantitativas a respeito da relação entre tempo de trabalho e danos à saúde. Através dessas análises, podem ser identificados possíveis nexos de causalidade entre tais elementos. No entanto, como dito, ainda se carece de estudos que indiquem de forma conclusiva quais são as relações entre o tempo de trabalho e os danos à saúde do trabalhador.

Também Mauricio Godinho Delgado aduz que a compensação anual de jornada amplia os riscos inerentes ao trabalho, em vez de reduzi-los, desrespeitando o comando expresso do art. 7º, XXII, da Constituição Federal.<sup>70</sup>

Silva aponta como resultado da flexibilização das condições de trabalho e especialmente da jornada de trabalho, das quais o banco de horas é exemplo, um crescente aumento nas doenças ocupacionais e acidentes do trabalho. O autor afirma que embora não haja estatísticas mostrando claramente essa situação, uma análise criteriosa dos dados do Ministério do Trabalho e do Ministério da Previdência Social, além das estatísticas da Organização Internacional do Trabalho, mostra que houve aumento considerável de acidentes do trabalho e doenças ocupacionais à medida que a flexibilização se aprofundou.<sup>71</sup>

Na mesma linha, Pina e Stotz asseveram que o banco de horas está diretamente relacionado com o processo de conversão do máximo tempo de trabalho em trabalho produtivo, por meio da combinação entre prolongamento da jornada e aumento da intensidade do trabalho. Segundo os autores, essa condição pode ultrapassar o limite suportável pela força de trabalho.<sup>72</sup>

Dessa maneira, embora haja inúmeros aspectos que podem ser incluídos no objeto do presente trabalho, ficam brevemente expostos os principais pontos da relação entre a compensação anual de jornada e o direito à saúde do trabalhador.

---

70 DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 962.

71 SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. **Flexibilização da jornada de trabalho e a violação do direito à saúde do trabalhador**: uma análise comparativa dos sistemas jurídicos brasileiro e espanhol. São Paulo: LTr, 2013, p. 250.

72 PINA, José Augusto; STOTZ, Eduardo Navarro. Participação nos lucros ou resultados e banco de horas: intensidade do trabalho e desgaste operário. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 36, n. 123, 2011, p. 171. Disponível em: <[www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0303-76572011000100017](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0303-76572011000100017)>. Acesso em: 18 abr. 2016.

#### 4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A partir dos dados apresentados neste trabalho, pode-se chegar às seguintes conclusões:

1. Na história, há uma luta pela limitação da jornada de trabalho, acentuada a partir da Revolução Industrial, quando as condições de trabalho eram péssimas e a jornada de trabalho, muito extensa. Tal luta originou o estabelecimento do limite universal da jornada em oito horas, no século XX. A partir da década de 70, com a crise econômica, começou o processo de flexibilização trabalhista, incluindo a flexibilização da jornada de trabalho, da qual o banco de horas é exemplo.

2. A duração do trabalho é um sistema de atividade e repouso, destinado a assegurar um equilíbrio entre o tempo de atividade para a empresa e de repouso pessoal. O sistema da duração do trabalho foi instituído no Brasil em 1943. Ele envolve: jornada - número de horas de trabalho diárias; horário de trabalho - termo inicial e final da jornada; duração do trabalho propriamente dita - número de horas de trabalho semanal, mensal ou anual.

3. A compensação anual de jornada, ou banco de horas, consiste em, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho, acrescentar horas suplementares às horas normais de trabalho, compensando-se o excesso de horas em um dia através da correspondente diminuição em outro. Nessa sistemática, o empregado não tem direito de receber o adicional de serviço extraordinário. Ela envolve um módulo, período considerado para a totalização das horas, de até 12 meses. São requisitos de validade da mesma a previsão em norma coletiva negociada, a observância fiel das cláusulas do instrumento coletivo, o limite máximo de dez horas de trabalho por dia e a não ultrapassagem da média de 44 horas semanais dentro do módulo.

Geralmente, no banco de horas, o empregado não pode escolher quais serão os dias de jornada a mais ou a menos. O controle do saldo do banco de horas é difícil porque muitas vezes o extrato não é fornecido pelo empregador. O período de um ano é muito extenso e, após alguns meses, os trabalhadores acabam se esquecendo da contabilização.

A Portaria 1.510/09 do Ministério do Trabalho estabelece um sistema mais seguro de registro de ponto eletrônico, o que pode redundar na minimização do problema da contabilização das horas em sistema de compensação anual de jornada.

O fundamento do banco de horas é o art. 59, § 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho, juntamente com o art. 7º, XIII, da Constituição Federal, além da Súmula 85, V, do TST.

O objetivo da implantação da compensação anual de jornada foi promover a flexibilização trabalhista, que consiste na diminuição da imperatividade das normas justralhistas ou da amplitude de seus efeitos, em conformidade com autorização fixada por norma heterônoma estatal ou norma coletiva negociada.

O banco de horas tem sua constitucionalidade questionada, quer por contrariar os preceitos constitucionais da limitação da jornada e da sobre remuneração do serviço extraordinário, quer por extrapolar o período de uma semana, que seria o lapso autorizado pela Carta Magna para a compensação. Além disso, o referido instituto seria inconstitucional por confrontar-se com o art. 7º, XXII, da Constituição Federal.

Até o surgimento do banco de horas, a fronteira máxima para a compensação de jornada era a intersemanal, respeitado o mês. A compensação de jornada clássica seria vantajosa para ambas as partes. A Lei 9.601/98 teria eliminado a reciprocidade de vantagens da compensação tradicional. O trabalhador teria vantagens com a compensação semanal, como a concentração mais racional do seu tempo laborativo e o alargamento do seu tempo para disponibilidade pessoal, sem prejudicar a saúde. Com o advento do banco de horas, por causa, entre outros fatores, da sua duração muito longa, de até um ano, o empregado teria passado a ter sua saúde afetada.

O menor não pode praticar o banco de horas, para não ter prejudicados seu desenvolvimento e seus estudos.

O banco de horas nas atividades insalubres necessita de autorização prévia da autoridade competente, uma vez que o Tribunal Superior do Trabalho cancelou a Súmula 349.

Quando a compensação anual de jornada se dá com ultrapassagem do teto de dez horas de trabalho por dia, não concessão das folgas dentro do período do banco, extrapolação da média de 44 horas de trabalho semanais ao longo do módulo, ou ausência de instrumento coletivo, invalida-se o sistema compensatório. A consequência é que o excesso laborativo deve ser pago como sobrejornada, ou seja, com o adicional de serviço extraordinário.

4. O banco de horas envolve várias situações possivelmente prejudiciais à saúde e à segurança do trabalhador, como o extenso período com sobrejornada ao longo do ano, a distribuição irregular da jornada ao longo dos meses e o trabalho além do limite universal de oito horas, no período em que são maiores os riscos de acidente do trabalho.

Isso seria contrário ao art. 7º, XXII, da Constituição Federal, que prevê a redução dos riscos inerentes ao trabalho.

Um risco a mais para a saúde do trabalhador que realiza a compensação anual de jornada é que ela é utilizada em situações em que há maior necessidade de produção, quando há intensificação do trabalho.

As normas que tratam da proteção à saúde e à segurança do trabalhador estão dispersas em vários diplomas legais, abrangem vários ramos do Direito e não têm uma consolidação adequada. Com isso, ficam dificultados seu conhecimento, consulta, aplicação e efetividade. Estão presentes na Constituição Federal, Convenções Internacionais, Consolidação das Leis do Trabalho, Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho e em outras leis.

Entre os principais dispositivos constitucionais relacionados ao direito à saúde do trabalhador estão: art. 1º, III; art. 4º, II; art. 5º, *caput*; art. 6º; art. 7º, XXII e XXVII; art. 170; art. 193; art. 194; art. 196; art. 197; art. 200, VIII.

O direito fundamental à saúde do trabalhador está intimamente ligado a outros direitos fundamentais, destacando-se a ligação do mesmo com o direito ao meio ambiente do trabalho equilibrado, ambiente do qual a jornada de trabalho é parte. Esse direito impõe aos empregadores a adoção e implementação das normas de saúde e segurança nas rotinas laborais. Impõe também o dever de preservar a dignidade da pessoa humana do empregado e seus direitos de personalidade. É exigido do empregador ainda que empregue todos os meios conhecidos para a eliminação dos riscos.

Os acidentes do trabalho são um problema grave no Brasil. Isso acarreta danos à economia, perda da capacidade laborativa dos trabalhadores e gastos ao Estado, no campo da Seguridade Social. Por causa do risco de acidente do trabalho, o legislador, na Lei 9.601/98, manteve o limite de dez horas para a compensação de horários.

Os acidentes do trabalho são causados grandemente pelo estresse da jornada excessiva, na qual o trabalhador tem a sua atenção reduzida. Durante a sobrejornada ocorre o maior número de acidentes do trabalho no mundo.

As jornadas extensas também provocam doenças ocupacionais e a morte do trabalhador. Os acidentes do trabalho e as doenças ocupacionais são fenômenos multicausais, mas parece haver uma relação direta entre jornadas excessivas e danos à saúde dos trabalhadores.

O tempo de trabalho excessivo ou mal distribuído, como acontece no banco de horas, tem efeitos prejudiciais à saúde e à segurança do trabalhador.

Parece ser intrínseco ao banco de horas trazer consequências nocivas ao relógio biológico do obreiro, causando-lhe fadiga física e psíquica, alterações do sono, distúrbios gástricos e dificultando-lhe a convivência social.

Adotar o banco de horas significa pensar que a saúde do trabalhador possa ser agredida em um lapso de tempo e recuperada em um período posterior.

A insegurança decorrente do banco de horas, sistema dentro do qual, na maioria das vezes, não se sabe qual será o horário de término do expediente e nem quando serão concedidas as folgas compensatórias, é nociva à saúde mental, física e social do trabalhador.

Nos primeiros anos após a previsão legal do banco de horas no Brasil, houve aumento de sessenta por cento no número de acidentes do trabalho. Entre 2006 e 2008, as lesões por esforço repetitivo e doenças osteomusculares relacionadas ao trabalho tiveram incremento de 586%.

O banco de horas, ao ampliar os riscos inerentes ao trabalho, desrespeitaria o comando expresso do art. 7º, XXII, da Constituição Federal.

São muitos os dados levantados através da presente pesquisa. Entretanto, não fica esgotado o tema da compensação anual de jornada, em suas relações com a saúde do trabalhador. O assunto merece ser continuado, através de melhores investigações.

## REFERÊNCIAS

ABUD, Cláudia José. **Jornada de trabalho e a compensação de horários**. São Paulo: Atlas, 2008.

ALMEIDA, Almiro Eduardo de; SEVERO, Valdete Souto. **Direito à desconexão nas relações sociais de trabalho**. São Paulo: LTr, 2014.

ANDRADE, Francisco Marcelo Almeida. Banco de horas e a necessidade de negociação coletiva para sua implementação. **Revista do Ministério Público do Trabalho do Rio Grande do Norte**, Natal, n. 8, p. 122-129, nov. 2008.

ARAÚJO, Francisco Rossal de. A saúde do trabalhador como direito fundamental (no Brasil). **Revista eletrônica: acórdãos, sentenças, ementas, artigos e informações**, v. 6, n. 110, dez. 2010. Disponível em: <<http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/handle/1939/78543>>. Acesso em: 05 abr. 2016.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2011.

BARROS, Cássio Mesquita. O novo sistema de jornada de trabalho. **Síntese trabalhista**, Porto Alegre, v. 9, n. 109, p. 7-9, jul. 1998.

BECKER, Sisara Cristina. **Jornada excessiva: Prejuízos na empregabilidade, na saúde e na segurança do empregador**. 2013. 101 f. Monografia (Especialização em Direito do Trabalho) – Faculdade de Direito, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2013. Disponível em: <<http://hdl.handle.net/10183/128073>>. Acesso em: 02 abr. 2016.

BRANDÃO, Cláudio Mascarenhas. Jornada de trabalho e acidente de trabalho: reflexões em torno da prestação de horas extraordinárias como causa de adoecimento no trabalho. **Rev. TST**, Brasília, v. 75, n. 2, p. 35-52, abr./jun. 2009. Disponível em: <[aplicacao.tst.jus.br/dspace/handle/1939/13497](http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/handle/1939/13497)>. Acesso em: 02 abr. 2016.

BRASIL. Congresso Nacional. Decreto-Lei N. 5.452, de 1.º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <[www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)>. Acesso em: 22 mar. 2016.

BRASIL. Congresso Nacional. Lei 605/49 de 05 de janeiro de 1949. Repouso semanal remunerado e o pagamento de salário nos dias feriados civis e religiosos. Disponível em: <[www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L0605.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L0605.htm)>. Acesso em: 18 mar. 2016.

BRASIL. Congresso Nacional. Lei 9.601/98 de 21 de janeiro de 1998. Dispõe sobre o contrato de trabalho por prazo determinado e dá outras providências. Disponível em: <[www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L9601.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9601.htm)>. Acesso em: 18 mar. 2016.

BRASIL. Congresso Nacional. Medida Provisória 2.164-41, de 24 de agosto de 2001. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, para dispor sobre o trabalho parcial, a suspensão do contrato de trabalho e o programa de qualificação profissional, modifica as Leis n<sup>os</sup> 4.923, de 23 de dezembro de 1965, 5.889, de 8 de junho de 1973, 6.321, de 14 de abril de 1976, 6.494, de 7 de dezembro de 1977, 7.998, de 11 de janeiro de 1990, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 9.601, de 21 de janeiro de 1998, e dá outras providências. Disponível em: <[www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/mpv/2164-41.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/mpv/2164-41.htm)>. Acesso em: 18 mar. 2016.

BRASIL. Constituição (1934). **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil**, 1934. Disponível em: <[www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao34.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao34.htm)>. Acesso em: 18 mar. 2016.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**, 1988. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm)>. Acesso em: 18 mar. 2016.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **Recurso Ordinário 01765-2012-137-03-00-7**. Comércio e Indústria Refiate Ltda. e Outra versus Pablo Henrique Cipriano. Relator: Luiz Otavio Linhares Renault. Belo Horizonte, 14 maio 2014. Disponível em: <<http://as1.trt3.jus.br/consulta/redireciona.htm?pIdAcordao=1087960&acesso=fe7db73ff253ba40fb0eef3bb9756d5a>>. Acesso em: 31 maio 2016.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário 0000419-62.2014.5.04.0561**. Helios Coletivos e Cargas Ltda. versus Ari Antônio Lemes da Silva. Relatora: Laís Helena Jaeger Nicotti. Porto Alegre, 18 nov. 2015. Disponível em: <[http://iframe.trt4.jus.br/gsa/gsa.jurisp\\_sdcpsp.baixar?c=54972786&f=pdf](http://iframe.trt4.jus.br/gsa/gsa.jurisp_sdcpsp.baixar?c=54972786&f=pdf)>. Acesso em: 31 maio 2016.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Orientação Jurisprudencial 323**. DJ 09.12.2003. Disponível em: <[www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ\\_SDI\\_1/n\\_s1\\_321.htm#TEMA323](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDI_1/n_s1_321.htm#TEMA323)>. Acesso em: 23 abr. 2016.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula 85**. DEJT 01, 02 e 03.06.2016. Disponível em: <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_51\\_100.html#SUM-85](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_51_100.html#SUM-85)>. Acesso em: 15 jun. 2016.

CAMINO, Carmen. **Direito individual do trabalho**. 2. ed. Porto Alegre : Síntese, 1999.

\_\_\_\_\_. \_\_\_\_\_. 4. ed. Porto Alegre : Síntese, 2003.

\_\_\_\_\_. Sistema legal disciplinador da duração do trabalho: artigo 57 e seguintes da CLT. **Rev. TST**, Brasília, v. 77, n. 2, p. 218-235, abr./jun. 2011. Disponível em: <aplicacao.tst.jus.br/dspace/handle/1939/25377>. Acesso em: 03 abr. 2016.

CARVALHO, Antônio F. Ferreira de. Compensação anual das horas de trabalho. **Justiça do Trabalho**, Porto Alegre, v. 17, n. 198, p. 69-71, jun. 2000.

CARVALHO, Patrícia Luciane. A saúde no meio laboral como direito fundamental e com amparo na ordem internacional: uma homenagem ao Prof. João Régis Fassbender Teixeira. **Revista de Direito do Trabalho**, v. 125, jan./mar. 2007. Disponível em: <www.rtonline.com.br> Acesso em: 25 maio 2016.

CARREIRO, Líbia Martins. Morte por excesso de trabalho (Karoshi). **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 46, n. 76, p. 131-141, jul./dez. 2007. Disponível em: <dhnet.org.br/direitos/sip/asia/carreiro\_morte\_japao\_karochi.pdf>. Acesso em: 14 abr. 2016.

CASSAR, Vólia Bomfim. A prática do “banco de horas” – direito ou abuso? **LTr Suplemento Trabalhista**, São Paulo, v. 43, n. 99, p. 415-420, 2007.

CATHARINO, José Martins. **Compêndio Universitário de Direito do Trabalho**. São Paulo: Editora Jurídica e Universitária, 1972. 2 v.

\_\_\_\_\_. Duração do trabalho além e aquém da normal (a partir da CLT/1943). **Revista de Direito do Trabalho**, v. 84, out./dez. 1993. Disponível em: <www.rtonline.com.br> Acesso em: 18 abr. 2016.

COIMBRA, Rodrigo. Fundamentos e evolução histórica dos limites da duração do trabalho. **Revista de Direito do Trabalho**, v. 158, jul./ago. 2014. Disponível em: <www.rtonline.com.br> Acesso em: 02 abr. 2016.

CRUZ, Ana Paula Fernandes Nogueira da. Flexibilização das condições de trabalho: o tempo de trabalho. **Genesis: Revista de Direito do Trabalho**, Curitiba, n. 31, p. 12-22, jul. 1995.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. Compensação anual de jornada e banco de horas. Disponível em: <http://www.trt9.jus.br/internet\_base/arquivo\_download.do?evento=Baixar&idArquivoAnexo=5198338>. Acesso em: 31 maio 2016.

\_\_\_\_\_. Acordo de compensação de jornada de trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 22, n. 1, p. 89-109, jan./jun. 1997.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015.



DIACOV, Priscila Jorge Cruz. O direito constitucional à saúde do trabalhador. **Revista de Direito do Trabalho**, v. 132, out./dez. 2008. Disponível em: <[www.rtonline.com.br](http://www.rtonline.com.br)> Acesso em: 25 maio 2016.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 5. ed. rev., atual. e ampl., Rio de Janeiro: Forense, 2011.

\_\_\_\_\_. Meio ambiente do trabalho e direitos fundamentais: responsabilidade civil do empregador por acidentes do trabalho, doenças ocupacionais e danos ambientais. **Justiça do Trabalho**, Porto Alegre, v. 26, n. 311, p. 7-22, nov. 2009.

GIGLIO, Marisa Domingos. Redução dos riscos inerentes ao trabalho – direito social, previsto no art. 7.º, inc. XXII, capítulo II, do título II “Dos direitos e garantias fundamentais” na Constituição. **Doutrinas Essenciais de Direito do Trabalho e da Seguridade Social**, v. 3, set. 2012. Disponível em: <[www.rtonline.com.br](http://www.rtonline.com.br)> Acesso em: 18 abr. 2016.

GOLDSCHMIDT, Beatriz Brum. Jornada de trabalho e compensação de horário. **Revista de Direito do Trabalho**, v. 84, out./dez. 1993. Disponível em: <[www.rtonline.com.br](http://www.rtonline.com.br)> Acesso em: 18 abr. 2016.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 2008.

HEINECK, Felipe Clímaco. A compensação de jornada em face da nova orientação jurisprudencial do TST. **Revista LTr: Legislação do Trabalho**, São Paulo, v. 65, n. 1, p. 24-29, jan. 2001.

HOHENDORFF, Raquel Von; COIMBRA, Rodrigo; ENGELMANN, Wilson. As nanotecnologias, os riscos e as interfaces com o direito à saúde do trabalhador. **Revista de Informação Legislativa**, Brasília, v. 53, n. 209, p. 151-172, jan./mar. 2016.

LEÃO XIII. *Rerum Novarum*. 14. ed. São Paulo: Paulinas, 2004.

MAGANO, Octávio Bueno; MALLET, Estêvão. **O direito do trabalho na Constituição**. Rio de Janeiro: Forense, 1993.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. Do direito à desconexão do trabalho. Disponível em: <[www.egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/do\\_direito\\_a\\_desconexao\\_do\\_trabalho.pdf](http://www.egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/do_direito_a_desconexao_do_trabalho.pdf)>. Acesso em: 23 abr. 2016.

MARANHÃO, Délio; CARVALHO, Luiz Inácio Barbosa. **Direito do trabalho**. 17. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Ed. Fundação Getúlio Vargas, 1993.

MARQUES, Rafael da Silva. O sistema de compensação de jornadas “banco de horas”. **Justiça do Trabalho**, Porto Alegre, v. 33, n. 386, p. 99-101, fev. 2016.

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

MARTINS, Sergio Pinto. **Contrato de trabalho de prazo determinado e banco de horas: Lei nº 9.601/98**. São Paulo: Atlas, 1998.

\_\_\_\_\_. **Direito do trabalho**. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

MARX, Karl. **O capital: crítica da economia política**. livro 1. 16. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1998. 2 v.

MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. **Manifesto do partido comunista**. Porto Alegre: L&PM, 2010.

MORAES FILHO, Evaristo de. **Introdução ao direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2014.

MOUSINHO, Ileana Neiva. Saúde do trabalhador: direito fundamental e sua eficácia horizontal em face das empresas. Consequências práticas. **Revista do Ministério Público do Rio Grande do Norte**, Natal, n. 8, p. 13-45, nov. 2008.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas de trabalho**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

\_\_\_\_\_. **Iniciação ao direito do trabalho**. 29. ed. rev. São Paulo: LTr, 2003.

OLEA, Manuel Alonso. **Introdução ao direito do trabalho**. 4. ed. rev. São Paulo: LTr, 1984.

OLIVEIRA, Francisco Antonio de. **Comentários às Súmulas do TST**. 10. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2010.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. Estrutura normativa da segurança e saúde do trabalhador no Brasil. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3.ª Região**, Belo Horizonte, v. 45, n. 75, p. 107-130, jan./jun. 2007. Disponível em: <trt3.jus.br/escola/download/revista/rev\_75/Sebastiao\_Oliveira.pdf>. Acesso em: 10 abr. 2016.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – ESCRITÓRIO NO BRASIL. Doenças profissionais são principais causas de mortes no trabalho. Disponível em:

<<http://www.oitbrasil.org.br/content/doencas-profissionais-sao-principais-causas-de-mortes-no-trabalho>>. Acesso em: 03 abr. 2016.

PEREIRA, Sebastião Tavares. A compensação de horário à luz da Constituição da República Federativa do Brasil. Banco de horas. Teoria constitucional e prática empresarial. **Revista Trabalhista: direito e processo**, Brasília, v. 11, n. 42, p. 180-191, abr./jun. 2012.

PINA, José Augusto; STOTZ, Eduardo Navarro. Participação nos lucros ou resultados e banco de horas: intensidade do trabalho e desgaste operário. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 36, n. 123, p. 162-176, 2011. Disponível em: <[www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0303-76572011000100017](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0303-76572011000100017)>. Acesso em: 18 abr. 2016.

PINTO, José Augusto Rodrigues. **Curso de direito individual do trabalho: noções fundamentais de direito do trabalho, sujeitos e institutos do direito individual**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2003.

RODRIGUES, Marluce de Oliveira. A redução da jornada de trabalho: da luta pela saúde à luta pelo emprego. **Cadernos da AMATRA IV**, Porto Alegre, v. 5, n. 14, p. 77-94, nov. 2010. ISSN 1981-2590. Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/20807>>. Acesso em: 02 abr. 2016.

ROMITA, Arion Sayão. A nova disciplina legal da compensação de horas extraordinárias. **Repertório IOB de Jurisprudência: Trabalhista e Previdenciário**, São Paulo, v. 2, n. 13, p. 271-269, jul. 1998.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed. Curitiba: Juruá, 2002.

SAAD, Eduardo Gabriel; SAAD, José Eduardo Duarte; BRANCO, Ana Maria Saad C. **CLT comentada**. 48. ed. atual., rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2015.

SAMPAIO, Aluysio. Trabalho e descanso. **Revista de Direito do Trabalho**, v. 15, set./out. 1978. Disponível em: <[www.rtonline.com.br](http://www.rtonline.com.br)> Acesso em: 01 maio 2016.

SEVERO, Valdete Souto. A dimensão plural do trabalho humano e a inconstitucionalidade do banco de horas. **Justiça do Trabalho**, Porto Alegre, n. 274, p. 34-63, out. 2006.

\_\_\_\_\_. A interpretação constitucional e o banco de horas. In: COUTINHO *et al.* (Coord.). **O mundo do trabalho**. São Paulo: LTr. 2009. p. 439-470.

SILVA, Alessandro da. Inconstitucionalidade do banco de horas. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região/Escola Judicial do TRT da 12ª Região**, Florianópolis, v. 14, n. 23, p. 199-210, jan./dez. 2007.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Curso de Direito do Trabalho Aplicado**. Jornadas e pausas. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009. (Direito do Trabalho Aplicado, 2)

SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. **Flexibilização da jornada de trabalho e a violação do direito à saúde do trabalhador**: uma análise comparativa dos sistemas jurídicos brasileiro e espanhol. São Paulo: LTr, 2013.

SILVA, Luciana Aboim Machado Gonçalves da; ROLEMBERG, Jamille Carvalho. A proteção do meio ambiente do trabalho: o direito ao bem-estar do trabalhador. **Revista de Direito do Trabalho**, v. 146, abr./jun. 2012. Disponível em: <[www.rtonline.com.br](http://www.rtonline.com.br)> Acesso em: 25 maio 2016.

SILVA, Paulo Cardoso de Melo. A inconstitucionalidade do chamado banco de horas. **LTr Suplemento Trabalhista**, São Paulo, v. 39, n. 117, p. 533-536, 2003.

SINATORA, Sandra. Banco de horas: prorrogação da jornada de trabalho e compensação de horas extras. **Jornal Trabalhista Consulex**, Brasília, v. 29, n. 1441, p. 7-8, 27 ago. 2012.

SÜSSEKIND, Arnaldo *et al.* **Instituições de direito do trabalho**. 21. ed. atual. por Arnaldo Süssekind e João de Lima Teixeira Filho. São Paulo: LTr, 2003. 2. v.

VIANNA, Marcos Aurélio Frantz; COSTA, Luís Alfredo. Horas Extraordinárias. **Direito & Justiça**, Porto Alegre, v. 41, n. 1, p. 74-83, jan./jun. 2015. Disponível em: <<http://revistaseletronicas.pucrs.br/fale/ojs/index.php/fadir/article/view/19972/12668>>. Acesso em: 22 mar. 2016.

VIEIRA, Marcelo Coutinho. Limites da jornada de trabalho e a inconstitucionalidade da súmula nº 85 do TST. **Revista Magister de Direito do Trabalho**, Porto Alegre, v. 11, n. 65, p. 87-104, mar./abr. 2015.