



UNIVALE
Faculdades Integradas do Vale do Ivaí

CURSO DE DIREITO

JOSIENE ALVES DE OLIVEIRA

**DIREITO EXISTENCIAL DO TRABALHADOR: AUTONOMIA DA VONTADE NO
ACORDO INDIVIDUAL PARA ESTABELECIMENTO DO BANCO DE HORAS DE
COMPENSAÇÃO SEMESTRAL**

IVAIPORÃ - PR

2023



UNIVALE
Faculdades Integradas do Vale do Ivaí

**DIREITO EXISTENCIAL DO TRABALHADOR: AUTONOMIA DA VONTADE NO
ACORDO INDIVIDUAL PARA ESTABELECIMENTO DO BANCO DE HORAS DE
COMPENSAÇÃO SEMESTRAL**

Artigo Científico para o Trabalho de Curso (TC), apresentado pela acadêmica Josiene Alves de Oliveira ao Professor Orientador Me. Moacir Iori Junior, na disciplina de Metodologia do trabalho Jurídico e Trabalho de curso, do Curso de direito, com o objetivo de obtenção de nota parcial bimestral.

IVAIPORÃ

2023

DIREITO EXISTENCIAL DO TRABALHADOR: AUTONOMIA DA VONTADE NO ACORDO INDIVIDUAL PARA ESTABELECIMENTO DO BANCO DE HORAS DE COMPENSAÇÃO SEMESTRAL

EXISTENCIAL RIGHT OF THE WORKER AUTONOMY OF THE WILL IN THE INDIVIDUAL AGREEMENT TO ESTABLISH THE BANK OF SEMESTERLY COMPENSATION HOURS

OLIVEIRA, Josiene Alves¹
IORI, Junior Moacir²

RESUMO

O Banco de horas é um sistema regulamentado pela Consolidações das Leis de trabalho CLT, e com o passar dos anos foi se modificando de forma a melhorar as relações de trabalho no que concerne a jornada diária do trabalhador, essa ideia surgiu no ano de 1998. E desde então foi aderida em várias empresas. Porém pode se observar que a adesão ao banco de horas não estava obtendo o resultado esperado no que se referia a vida do trabalhador nas relações de trabalho. Com jornadas diárias excessivas, sem direito a descanso, horário lazer familiar e vida social. A ideia trazida ao banco de horas seria possível que o trabalhador conseguisse ter tempo de descanso e conseqüentemente tornar seus dias de trabalho mais produtivo. Nesse sentido vejamos o que estabelece a o ordenamento jurídico brasileiro sobre o banco de horas.

Palavras-chave: Banco de horas. Jornada de trabalho. Compensação. Poder diretivo.

ABSTRACT

The Hour Bank is a system regulated by the Consolidation of Labor Laws CLT, and over the years it has been modified in order to improve labor relations with regard to the worker's daily journey, this idea arose in 1998. And since then it has been joined by several companies. However, it can be observed that adherence to the bank of hours was not obtaining the expected result in terms of the worker's life in labor relations. With excessive daily hours, without the right to rest, family leisure time and social life. The idea brought to the bank of hours would be possible for the worker to be able to have rest time and consequently make his workdays more productive. In this sense, let's see what the Brazilian legal system establishes about the bank of hours

Keywords: Bank of hours. Working hours. Compensation. Menagement Power.

¹ OLIVEIRA, Josiene Alves. Graduanda no curso de direito das Faculdades Integradas do Vale do Ivaí, Endereço eletrônico: deoliver@outlook.com.br

² IORI, Junior Moacir. Graduado em Direito pelo Centro Universitário Campo Real. Mestre em Direitos Fundamentais e Democracia pelo centro Universitário UniBrasil.

1. INTRODUÇÃO

O direito do trabalho é uma garantia que assegura o trabalhador no âmbito de suas funções laborais. Nesse trabalho se irá abordar sobre a jornada de trabalho do empregado sob compensação de horas trabalhadas o direito existencial do trabalhador e a autonomia da vontade no acordo individual.

A jornada de trabalho é o período em que o trabalhador se coloca à disposição do empregador para exercer suas atividades laborais. Estando ou não na função de seu trabalho a duração da jornada de trabalho não poderá ultrapassar 8 horas diárias trabalhadas ou 44 horas semanais conforme limitação prevista no artigo 7º, inciso XIII, da Constituição da República Federativa do Brasil (Constituição Federal), as horas que exceder à jornada de trabalho, ficará o saldo dessas horas depositadas no banco de horas para a compensação.

A compensação de horas trabalhadas no direito trabalhista acontece pela autonomia da vontade do empregador, ele é quem decide quando o empregado poderá compensar essas horas podendo ser uma reposição de horas ou uma folga dependendo de como foi a jornada de horas trabalhadas.

O sistema banco de horas oferece uma flexibilização tanto para o empregador quanto para o empregado. Contudo esse regime de compensação só pode ser adotado mediante acordo individual ou convenção coletiva de trabalho.

O trabalhador que ultrapassar do limite de horas sobre a sua jornada de trabalho, gozará do regime de compensação de horas. Vale ressaltar que a compensação de horas fica sobre o poder do empregador, mas dentro do prazo previsto da Consolidação de leis trabalhista.

A pesquisa bibliográfica e o método dedutivo foram as principais forma de pesquisa para o levantamento de dados e informações para a elaboração do presente artigo científico, bem como dados disponíveis em sites de órgãos governamentais a fim de exemplificação dos fatores mencionados.

2. PROTEÇÃO DO TRABALHADOR NA JORNADA DE TRABALHO

Os desafios do trabalho e a necessidade de proteção do trabalhador percorrem os séculos e mudam apenas as características. Em meio à escravidão a exploração

da mão de obra humana sempre foi presente nas relações laborais. O Direito do Trabalho surgiu com a prerrogativa de tutelar as relações humanas que tivessem como objeto o desenvolvimento de atividades laborativas.

Conforme o artigo 7^a, inciso XIII da Constituição Federal a jornada de trabalho não poderá ser superior a 8 horas diárias e 44 horas semanais. Em se tratando de jornada de trabalho se deve destacar que no âmbito trabalhista existem outros tipos de jornadas de trabalho com duração de carga horária diferente conforme a legislação vigente, mas esta não abrange a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT). Seguindo essa linha, o artigo 59 da Consolidação das Leis de trabalho, dispõe-se que o trabalhador não pode exceder na sua jornada de trabalho o limite máximo de duas horas por dia, independentemente de haver acordo de prorrogação ou não, é obrigatório constar no contrato de trabalho o adicional de 50% sobre as horas normais.

Existem outras categorias profissionais que possuem carga horária diária ou mensal inferior. A redução pode ser imposta por lei ou pela jurisprudência. É comum na atividade econômica fast food a adoção de uma jornada variável de trabalho junto aos contratos individuais de trabalho dos seus empregados. No ato da contratação é fixada uma jornada de trabalho compreendendo uma quantidade variável diária de 4 a 8 horas de trabalho. Vale dizer, o trabalhador não tem predeterminada uma carga horária diária. A duração da jornada diária varia de acordo com a determinação empresarial. Esta cláusula é nula de pleno direito, pois vincula o trabalhador a uma jornada diária arbitrária, visto que está sujeito ao limite diário imposto pelo empregador. (NETO, J. e JOUBERTO, 2018)

A jornada de trabalho prevista para os empregados é conceituada como o período em que o indivíduo realiza atividades laborativas ou permanece a disposição do seu empregador aguardando suas ordens estando ou não no desempenho de sua função (MARTINS, 2023).

É caracterizada como jornada de trabalho suplementar, quando são realizadas horas extras pelo trabalhador, ou seja, quando esse excede sua jornada normal de trabalho. A jornada estendida, em regra geral, acontece quando a empresa se encontra num período de maior produtividade e necessita que sejam mantidas as prestações de serviços. Tem por exemplo, a extensão de jornada em datas comemorativas, a depender do segmento da empresa (MARTINS, 2010, p. 510).

O Tribunal Regional do Trabalho da 23^a da região TRT-23 julgou entendido a impossibilidade de desconto em folha de pagamento para saldo negativo no banco de horas:

BANCO DE HORAS. DESCONTO DAS HORAS DE DÉBITO DO SALÁRIO. IMPOSSIBILIDADE. O banco de horas, regulado no art. 59, § 2º, da CLT, autoriza que o excesso de horas trabalhadas em um dia seja compensado com folgas ou diminuição de horas em outro dia, admitindo o módulo de compensação anual exatamente para que em tal interregno sejam prorrogadas ou reduzidas as horas de trabalho de modo a zerar esse banco de horas, a fim de que a compensação não se prolongue por todo o contrato de trabalho. Conforme previsto no § 3º do art. 59 da CLT, a existência de saldo positivo do banco de horas por ocasião da rescisão contratual importa o pagamento das horas extras correspondentes, não havendo, todavia, previsão legal de desconto do salário do empregado do saldo negativo do banco de horas, razão pela qual correta a sentença que determinou a devolução de descontos realizadas a tal título. (TRT-23 - ROT: XXXXX20195230081 MT, Relator: ROBERTO BENATAR, Gab. Des. Roberto Benatar, Data de Publicação: 23/10/2020.

Para trabalhadores que possui saldo negativo no banco de horas fica vedado ao empregador efetuar o desconto em rescisão caso haja o término do contrato de trabalho e se houver horas positivas fica o empregador obrigado a efetuar o pagamento com o adicional não inferior a 50% sobre as horas excedentes trabalhadas.

2.1 BANCO DE HORAS NO ORDENAMENTO JURIDICO

Na intenção de tutelar as relações de trabalho foi promulgada a reforma trabalhista que implementou a Lei 13.467/2017. A reforma trabalhista de 2017 a qual foi mencionada acima, trouxe novas mudanças nas relações de trabalho, entre trabalhador e empregado na hora de fazer a contratação. O art. 59, § 2º da CLT, traz a possibilidade do acordo individual ou convenção coletiva de trabalho entre as partes, já o § 5º desse mesmo artigo, menciona o banco de horas para compensação de jornada de trabalho. A modalidade do banco de horas abrange todos os trabalhadores que trabalha com carga horaria de 8 horas diárias e 44 horas semanais. (BRASIL, Consolidação das Leis do Trabalho – CLT e normas correlatas, 2017)

O banco de horas é um sistema regulamentado pelo nosso ordenamento jurídico, e com a reforma trabalhista 2017 se teve algumas mudanças no artigo 59 da CLT, o mesmo alterou parágrafo 2ª e criou duas modalidades de adesão ao banco de horas, a semana inglesa que estabelece a compensação na mesma semana, e a espanhola, que dispõe de 48 em uma semana e 40 horas em outra, ambas as compensações são pagas dentro do próprio mês, essas são totalmente aceitas pela

jurisprudência (OJ 323 SBDI-1), e em 06 meses se houver previsão contratual ou um ano na convenção coletiva de trabalho. O § 3^a do mesmo diploma legal dispõe que caso o contrato de trabalho seja rescindido e havendo horas excedentes a ser compensadas, o mesmo deverá ser acrescido de horas extras com adicional não inferior a 50%, e acrescentou o § 4^a que o regime de horas parcial. Com estas alterações facilitou-se a relação de trabalho entre trabalhador e empregador no que concerne a jornada de trabalho, pois antes a convenção coletiva ou acordo individual de trabalho se dava por intermédio do sindicato e empregadores (BRASIL, Consolidação das Leis do Trabalho – CLT e normas correlatas, 2017).

O banco de horas foi criado pela lei 9601/98, o qual permite a compensação de horas excedentes trabalhadas. Que funciona da seguinte forma, o trabalhador que ultrapassar o limite diário da sua jornada de trabalho terá direito a compensar essas horas excedentes por um outro dia, ou seja, gozando do tempo excedido de trabalho em folga, mas vale ressaltar que duração máxima de trabalho diário não poderá exceder a 10 horas diárias, ou seja é amparado por lei que o trabalhador exceda apenas 02 horas diárias a sua jornada de trabalho. (BRASIL, Consolidação das Leis do Trabalho – CLT e normas correlatas, 2017).

Pode-se dizer que “banco de horas” é um neologismo utilizado para denominar um novo instituto de “flexibilização” da jornada de trabalho, o qual permite a compensação do excesso de horas trabalhadas em um dia com a correspondente diminuição em outro dia, sem o pagamento de horas extras, desde que respeitado determinado período de tempo fixado em lei, acordo individual escrito, acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho. (LEITE, 2022.)

De acordo com Leite (2022 p, 288.) se menciona que o banco de horas funciona como um sistema bancário, onde horas excedentes trabalhadas não é pago para o trabalhador em forma de dinheiro, essas horas trabalhadas são depositadas no banco de horas do trabalhador, esse que foi pactuada por acordo individual ou convenção coletiva de trabalho, e no período não superior a 06 meses o empregador deverá converter o saldo dessas horas em dia de folga. Assim, o empregador poderá diminuir seu custo de mão de obra no momento em que a empresa se encontrar num período de menor produtividade, trocando o pagamento de horas extras trabalhadas junto com o adicional, que não poderá ser inferior a 50%, pela compensação de horas. Havendo

pouca demanda, as empresas diminuem os custos de mão de obra e evitam a dispensa de funcionários.

Apesar dessa flexibilidade ser garantida pela regulamentação, o empregado ao ser contratado pelo empregador, não poderá se opor ao ser condicionado a compensação de horas, já que o empregador tem o poder diretivo sobre a empresa.

2.2 PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR

Partindo da ideia de, Neto e Jouberto (2018, p. 329), o poder diretivo demanda em três repartições para manter a organização funcional e a hierarquia da empresa. Pode se dizer que o poder diretivo é separado por 03 poderes, sendo eles, organização, controle e disciplina. Esses poderes são considerados excepcionais para os gestores de uma organização institucional, dessa forma eles conseguem manter o controle sobre os seus empregados. Com esse poder diretivo e através de acordos entre as partes, o empregador poderá impor ao empregado os dias e os horários que ele permanecerá na empresa após sua jornada de trabalho, bem como os dias e horários que o indivíduo terá para usufruir da compensação das horas trabalhadas.

Com esse poder diretivo e através de acordos entre as partes, o empregador poderá impor ao empregado os dias e os horários que ele permanecerá na empresa após sua jornada de trabalho, bem como os dias e horários que o indivíduo terá para usufruir da compensação das horas trabalhadas. A compensação de horas foi um benefício para ambas as partes, empregador e empregado, o empregador se ausentará de pagar as horas extras excedentes trabalhadas junto com o adicional não inferior a 50% e o empregado tem a garantia do salário integral no fim de cada mês, no caso em que necessite se ausentar do trabalho (NETO e JOUBERTO, 2018, p. 329).

O empregador só será obrigado a pagar as horas extras com adicional não inferior a 50% nos casos em que o empregado por submissão exceda o limite de duas horas diárias, impostas por lei. Ademais, no encerramento do contrato de trabalho, se houver horas excedentes, que não foram compensadas durante a vigência do contrato, haverá a necessidade de quitação, conforme regra constante no artigo 59 parágrafos segundo e terceiro da CLT.

O poder diretivo demanda o empregador a decidir quais os dias que o empregado poderá dispor dos seus direitos assim como seus deveres, na observância de não colocar em risco o sistema organizacional da instituição, bem como os princípios fundamentais a vida do trabalhador em sua condição de ser humano.

Para Neto (2017), Presidente do Sindicato dos Comerciários de Osasco, o acordo por individual trazido pela reforma é um retrocesso. Menciona o pensador que o acordo feito direto pelo empregador causará impacto diretamente nos direitos do trabalhador, já que as negociações coletivas são firmadas para garantir a vida e a saúde do trabalhador. Uma vez que o empregado se torna pequeno mediante as diretrizes de seu empregador, entende-se que, em regra, a adesão ao banco de horas semestral, por acordo individual, será aderida pelo empregado e não querida, efetivamente, por ele.

Se tratando ainda do poder diretivo do empregador e da subordinação jurídica existente, o empregador acaba por possuir total controle sob as decisões relativas ao banco de horas. Isto é, o empregador tem livre direito de escolha sob quando disponibilizar a compensação de horas para seu empregado. Ele é quem escolherá os dias e os horários que o empregado poderá usufruir da compensação das horas excedentes trabalhadas, ainda que, no banco de horas semestral e na compensação mensal, exija-se a expressão da vontade do empregado.

2.3 AUTONOMIA DA VONTADE DO TRABALHADOR

Como foi possível observar, o banco de horas se coloca como uma forma de compensação de jornada de trabalho em que prevalece a manifestação de vontade do empregador. Apesar das vantagens oferecidas aos empregados, em virtude da possibilidade de compensar horas exercidas em excesso, a negociação dos dias e horários a ser compensados é, em regra, regida somente pelo empregador, justamente em razão do poder diretivo. O empregado não tem autonomia para deliberar os dias e os horários no qual pretende usufruir os seus dias de folga. Não há, em essência, manifestação da vontade do empregado, nem no que se refere à adesão ao banco semestral, nem mesmo em relação aos dias a serem compensados. (MORAES, 2021).

Essa falta de deliberação do empregado no tocante da sua manifestação da vontade, em decidir os dias e horários que pretende usufruir do seu descanso por

razão do poder diretivo exercido pelo empregador, fere o princípio da autonomia da vontade. E o empregado acaba ficando limitado ao seu direito de lazer e o convívio social. O banco de horas veio como uma vantagem para o trabalhador que sofrerá prorrogação da sua jornada normal de trabalho. Essa prorrogação de horas sofridas pelo empregado poderá ser compensada por uma redução da jornada diária de trabalho ou, por um dia de folga. Mas na hora de deliberar os dias e horários a ser compensados é o empregador que tomará as decisões cabíveis de forma a não sofrer nenhum prejuízo econômico. Com isso alguns direitos fundamentais do trabalhador sofrem danos e prejuízos, como a vida social, lazer e o convívio familiar. Nesse caso seria interessante se o trabalhador pudesse deliberar os dias a ser compensado. Dessa forma ele poderá melhor organizar os dias que ficara de folga como, planejamentos para o lazer e o convívio familiar. (MORAES, 2021).

Percebe se que a limitação na jornada de trabalho é essencial à vida do trabalhador. A jornada prolongada afeta o trabalhador não só na relação de convívio familiar e social, mas também, e principalmente, no desempenho de sua função laboral. Por essa razão, a legislação brasileira possui diversas disposições acerca da proteção da jornada de trabalho, além de modalidades de regime compensatório. Todas as normas visam melhor atender as necessidades do empregador e do empregado, sem afetar a dignidade da pessoa humana. A falta de limitação das horas trabalhadas, no qual o empregador submete o empregado a longas e exaustivas jornadas, muitas vezes acarretam em demissão. Por razões de o empregado não usufruir de um descanso digno e razoável.

2.4 DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA NA RELAÇÃO DE TRABALHO

Está elencado no artigo 1º, inciso III da Constituição Federal os princípios fundamentais a dignidade da pessoa humana, tais como a cultura e o lazer, atividades essas essenciais para a saúde e o convívio social do trabalhador, tanto no âmbito de seu trabalho como fora dele, o trabalho exaustivo não afeta o trabalhador somente na vida profissional, mas também em seu convívio social, esse que é uma garantia regulamentada por lei. Quando essa garantia protegida por lei é abalada, ela fere diretamente o princípio da dignidade da pessoa humana. A dignidade da pessoa humana se baseia no mínimo existencial para a sobrevivência do ser humano, tais

como o acesso à saúde, educação, cultura, lazer e o convívio social esses são os conceitos básicos para se ter uma qualidade de vida o mínimo possível, esses conceitos que visam a garantia de vida devem ser respeitados por qualquer órgão ou poder superior que possa exercer sobre uma pessoa. (Brasil, Constituição Federal).

Ressalte-se que a proteção judicial é absolutamente indispensável para tornar efetiva a aplicabilidade e o respeito aos direitos humanos fundamentais previstos na Constituição Federal e no ordenamento jurídico em geral". A necessidade primordial de proteção e efetividade aos direitos humanos possibilitou, em nível internacional, o surgimento de uma disciplina autônoma ao direito internacional público, denominada Direito Internacional dos Direitos Humanos, cuja finalidade precípua consiste na concretização da plena eficácia dos direitos humanos fundamentais, por meio de normas gerais tuteladoras de bens da vida primordiais (dignidade, vida, segurança, liberdade, honra, moral, entre outros) [...]. (MORAES, 2021).

O lazer pode ser uma prática para a inserção do indivíduo em meio ao convívio social em diversas situações, sendo uma delas a dificuldade de conviver em meio as pessoas. Cabe ressaltar que o conflito social envolve tudo que se refere a vida da pessoa humana, pode ser na vida profissional como na vida pessoal, mas muitas das vezes a relação de conflitos envolve o ser humano no âmbito de seu trabalho. Com as jornadas excessivas de trabalho e com a violação do direito a dignidade da pessoa humana, o trabalhador. (BRUSTOLIN, GISELA, 2014, p. 49).

2.5 DOENÇAS DESENCADEADAS POR LONGAS E EXAUSTIVAS JORNADAS DE TRABALHO

De acordo OIT (Organização Internacional do Trabalho) no ano de 2000 a 2016 foi registrado em pesquisa pela Organização Mundial de Saúde (OMS) e Organização Mundial do Trabalho (OMT) sobre o desenvolvimento de doenças causados por longas e exaustivas jornadas de trabalho, como resultado houve um aumento considerável nas mortes causadas por doença cardiovascular, e derrame, foram afetadas por essas doenças trabalhadores que exerciam carga horária superior a 55 horas semanais. Para sermos mais exatos foram 398.000 trabalhadores mortos por doença vascular cerebral e 347.000 por doenças cardíacas. Trabalhar muitas horas pode provocar numerosos efeitos mentais, físicos e sociais. Os governos deveriam levar esse assunto muito a sério (PAQUETÁ, 2021).

Para Hipólito (2021), existe também as doenças de Lesões por esforços repetitivos e Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho LER/DORT, essas lesões musculares causadas pelos esforços e por movimentos repetitivos relacionada as atividades laborais. Essa doença quando se trata dos danos causados ao trabalhador observa se a demanda exaustiva da jornada de trabalho, ao contrair essas lesões o trabalhador fica com a sua capacidade laboral reduzida ou limitada. Essas lesões musculares ocorrem quando o trabalhador se esforça muito em sua jornada de trabalho e não tem tempo suficiente para o descanso dos músculos, causando as lesões e o tornando incapacitado para certas funções.

A atenção à saúde do trabalhador de LER/DORT representa um desafio para os profissionais de saúde[...] Entre os fatores de risco relacionados à repetição de movimentos, destaca-se a solicitação contínua de mesmo grupamento muscular na realização de uma tarefa ou quando movimentos de trabalho muito similares são repetidos por período considerável da jornada (HIPOLITO, 2021 p. 22).

Assevera Carvalho e Mameritres (2023, p. 171), dentre as doenças ocasionadas pelas jornadas excessivas de trabalho podemos citar as doenças causadas pela síndrome de burnout, essa síndrome afeta diretamente o sistema nervoso do trabalhador, que leva ao estresse e a depressão, essa síndrome é desencadeada devido ao ambiente inadequado de trabalho e cobranças excessivas por parte do empregador, exigindo de forma indireta uma demanda maior do trabalhador, de forma a conseguir se sujeita a jornadas extremas.

Burnout é uma síndrome observada em trabalhos exigentes e em pessoas que cuidam de outras pessoas, como assistentes sociais, professores e profissionais de saúde²⁴. Os profissionais de saúde, principalmente os médicos, estão expostos a altos níveis de sofrimento no trabalho. A tensão persistente pode levar à exaustão, sofrimento psicológico e/ou físico. Além disso, a síndrome de burnout pode aumentar o risco de erros médicos e diminuir a satisfação no trabalho, o que pode inclusive incitar a aposentadoria precoce (CARVALHO e MAMERITRES. 2023, p.171)

Tratando da saúde do trabalhador tem-se o chamado SUS – Sistema Único de Saúde, responsável por fiscalizar os ambientes internos das empresas por meio da vigilância sanitária, tomando providências cabíveis aos locais de trabalho que não estejam em condições aptas para exercer suas atividades laborativas, lei 8080/90.

Com a implantação do SUS, as mudanças organizacionais, políticas e tecnológicas necessárias à implementação e ao funcionamento do sistema nas instituições geraram novas demandas em todos os setores da cadeia de atividades relacionadas à saúde, tanto no âmbito público como no privado, sem fins lucrativos, e no empresarial. O valor do emprego aumentou, impactando nas rendas salariais, assim como nos gastos com saúde de modo geral, e, de forma significativa, nas despesas com pessoal, encargos e serviços de terceiros, que refletiram na regulação das relações de trabalho, no mercado do setor e das profissões de saúde. (CARVALHO e MAMERITRES. 2023, p.171)

Todo trabalhador que venha desenvolver qualquer dessas doenças causadas por desconformidade com a regulamentação trabalhista terá direito ao benefício do INSS, mas para que esse direito seja validado, o trabalhador precisará de um laudo médico que apontará sua incapacidade laborativa

A perícia médica do INSS considerará caracterizada a natureza acidentária da incapacidade quando constatar ocorrência de nexos técnico epidemiológico entre o trabalho e o agravo, decorrente da relação entre a atividade da empresa e a entidade mórbida motivadora da incapacidade elencada na Classificação Internacional de Doenças – CID, em conformidade com o que dispuser o regulamento” (MONTEIRO e BERTAGN, 2020 p. 34).

A incapacidade laborativa do trabalhador poderá ser temporária ou permanente, a depender do laudo médico e pericial. Vale ressaltar que antes de qualquer diagnóstico dado por incapacidade laborativa será avaliadas as condições do trabalhador ao executar sua tarefa laboral.

3. CONSIDERAÇÕES FINAIS

As relações do direito do trabalho surgiram com o intuito de tutelar a vida laborativa do trabalhador e as relações de trabalho. Mas com o poder diretivo por parte do empregador a tutela desses direitos acabam por serem violadas quando o trabalhador se sujeita a longas e exaustivas jornadas de trabalho por medo de sofrer uma demissão. Mesmo que a reforma trabalhista trouxe a possibilidade do acordo individual de trabalho para a compensação de horas, o trabalhador continua a ser sujeito à exposição da vontade de seu empregador, com isso ele não consegue deliberar os dias que pretende usufruir do seu tempo de descanso e lazer.

A compensação da jornada de trabalho traz grandes vantagens para emprego e empregador. Quando a empresa está em pouca demanda ela passa por uma redução de custos, afetando diretamente na mão de obra, gerando possíveis demissões, com a possibilidade do acordo individual para a compensação de horas o empregador poderá manter o funcionário na empresa reduzindo a sua jornada para uma compensação futura quando a empresa passar por um processo de maior demanda. E o empregado não perderá seu emprego que garante seu sustento e de sua família no momento que a empresa passa pelo período de pouca demanda. Porém quando a empresa voltar com a produtividade normal o empregado deverá repor essas horas não trabalhadas ao empregador, mas sempre observando o limite máximo de horas diárias que não poderá exceder a 2 horas, totalizando 10 horas trabalhadas por dia.

Observe-se que na ocasião o empregador levará vantagens duas vezes no acordo individual para compensação de horas, quando sua empresa não estiver em produção, manterá o quadro de funcionários sem a necessidade de passar por uma redução e diminuir o custo com mão de obra, e na ocasião que a empresa passar por alta demanda, sua produção será aumentada e não sofrerá custo adicional de 50%. Nesse caso nada é mais justo que o empregado poder opor os dias que pretende usufruir do seu dia de folga, já que o empregador delibera os dias que terá sua jornada prolongada. As mudanças trazidas pela reforma abrangeram várias possibilidades de acordos para compensação de horas, entre elas o acordo tácito, mas essa só será válida para compensação no mesmo mês, acredita-se que, o acordo tácito viola os princípios constitucionais. Além de colocar os trabalhadores em extrema vulnerabilidade. Conceituando a ideia do autor, o acordo tácito não é uma boa proposta para o empregado considerando a hipótese de rescisão os direitos amparados pela CLT ficam sem a devida proteção, nessa perspectiva como o trabalhador irá comprovar que laborou horas excedentes dentro do período, portanto o acordo tácito não é uma proposta muito viável para o trabalhador. Contudo iremos falar mais sobre esse tema em um outro momento oportuno.

REFERÊNCIAS

BRASIL, **Contrato de trabalho por prazo determinado**. Decreto-Lei nº 9601 ,21 de janeiro de 1998. Disponível em: <http://www.guiatrabalhista.com.br/legislacao/l9601.htm>. Acesso em 26/03/2023

BRASIL, **Reforma Trabalhista**. Decreto-Lei nº 13.467, 13 de julho de 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm. Acesso em 26/03/2023

BRASIL, **Superior Tribunal de Justiça**. Sumula nº 85 FILHO, Moraes Evaristo de; MORAES, Flores

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho. Desconto das horas de debito do salário. Impossibilidade (TRT-23 - ROT: XXXXX20195230081 MT, Relator: ROBERTO BENATAR, Gab. Des. Roberto Benatar, Data de Publicação: 23/10/2020.

BRASIL. **Ações e Serviços de Saúde**. Decreto lei nº 8080, de 19 de setembro de 1990

BRASIL. **Banco de horas**. Decreto lei nº 9601, de 22 de janeiro de 1998

BRASIL. **Consolidação das leis do Trabalho**. Decreto lei nº 5.442, de 01 de maio de 1943

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**, 05 de outubro de 1988

BRUSTOLIN, GISELA, M. e LOPES Carolina Gontijo. **Técnicas e Práticas de Lazer**. Disponível em: Minha Biblioteca, Editora Saraiva, 2014.

_____. **Técnicas e Práticas de Lazer**. Disponível em: Minha Biblioteca, Editora Saraiva, 2014.

CARVALHO Ana Paula, L. e Leticia Maria Akel Mameri- T rés. **Burnout na Pratica Clinica**. Disponível em: Minha biblioteca. Editora Manole 2022.

HIPOLITO, Maiza Claudia V. **O ambiente e as doenças do trabalho**. Disponível em: Minha Biblioteca, Editora Saraiva, 2021.

LEITE, Carlos Henrique B. **Curso de Direito do Trabalho**. Disponível em: Minha Biblioteca, (14ª edição). Editora Saraiva, 2022.

MARTINS, Sergio P. **Direito do trabalho**. Disponível em: Minha Biblioteca, (39ª edição). Editora Saraiva, 2023.

MONTEIRO, Antônio, L. e Roberto Bertagni. **Acidentes de Trabalho e Doenças Ocupacionais**. Disponível em: Minha Biblioteca, (10ª Edição). Editora Saraiva, 2020.

MORÃE, Alexandre D. **Direitos Humanos Fundamentais**. Disponível em: Minha Biblioteca, (12ª edição) 2021.

NETO, Francisco Ferreira, J. e JOUBERTO de Quadros Pessoa Cavalcante. **Direito do Trabalho**, 9ª edição. Disponível em: Minha Biblioteca, 2018.

NETO, José. **Reforma trabalhista representa retrocesso imensurável para trabalhadores brasileiros**. Cut São Paulo, São Paulo 12 de julho de 2017. Disponível em <http://www.cutsp.org.br/artigos/reforma-trabalhista-representaretrocesso-imensuravel-para-trabalhadores-brasile-e3e5> acessado em 26/03/2023

OIT. Organização Internacional do Trabalho. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br>. Acesso em: 06/03/2023.

PERDIGÃO, Paquetá Vera. **Diretora do departamento de Governança e tripartismo da Oit**. Disponível: https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_792828/lang--pt/index.htm. Acesso 06/03/2023.