

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA - CAMPUS GOVERNADOR
VALADARES - MG
INSTITUTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS**

LUCA SARY ELDIN CANGUSSÚ

**O DESVIRTUAMENTO DA FINALIDADE NORMATIVA DA COMPENSAÇÃO DE
JORNADA:** os problemas da equivalência na compensação do banco de horas e da sua
implementação por acordo individual

GOVERNADOR VALADARES - MG

2025

LUCA SARY ELDIN CANGUSSÚ

**O DESVIRTUAMENTO DA FINALIDADE NORMATIVA DA COMPENSAÇÃO DE
JORNADA:** os problemas da equivalência na compensação do banco de horas e da sua
implementação por acordo individual

Trabalho de conclusão de curso apresentado em forma de monografia ao Instituto de Ciências Sociais Aplicadas da Universidade Federal de Juiz de Fora - Campus Governador Valadares - MG, como requisito parcial para obtenção do título de bacharel em Direito.

Orientador: Professor Dr. Jean Filipe Domingo Ramos

GOVERNADOR VALADARES - MG

2025

ficha catalográfica

LUCA SARY ELDIN CANGUSSÚ

**A INCONSTITUCIONALIDADE DA COMPENSAÇÃO IGUALITÁRIA E DA
IMPLEMENTAÇÃO DO BANCO DE HORAS POR ACORDO INDIVIDUAL**

Trabalho de conclusão de curso apresentado em forma de monografia ao Instituto de Ciências Sociais Aplicadas da Universidade Federal de Juiz de Fora - Campus Governador Valadares - MG, como requisito parcial para obtenção do título de bacharel em Direito.

Orientador: Professor Dr. Jean Filipe Domingo Ramos

Aprovado em __/__/____

BANCA EXAMINADORA

Professor Dr. Jean Filipe Domingo Ramos - Orientador
Universidade Federal de Juiz de Fora - Campus Governador Valadares - MG

Professora Dra. Cynthia Lessa da Costa
Universidade Federal de Juiz de Fora - Campus Governador Valadares - MG

Professor Dr. Thiago Patrício Gondim
Universidade Federal de Juiz de Fora - Campus Governador Valadares - MG

Dedico este trabalho a Lauriana Batista Cangussú Sary Eldin, servidora da Justiça do Trabalho, lotada no Foro Trabalhista de Governador Valadares/MG, setor em que tive a oportunidade de estagiar por dois anos durante minha graduação. Nesse período, pude aprender não apenas sobre o Direito, mas também valiosas lições para a vida.

AGRADECIMENTOS

Agradeço à minha mãe, Lauriana, pelo apoio constante e pela presença em todos os momentos da minha vida acadêmica, especialmente durante os dois anos em que estagiei no mesmo setor da Justiça do Trabalho em que ela atua como servidora.

Ao meu orientador, Professor Jean Filipe, manifesto minha gratidão pela orientação, pela paciência e pelo amplo conhecimento compartilhado ao longo desta jornada. Sua contribuição foi essencial para a construção deste trabalho.

Registro também meus agradecimentos à Professora Cynthia, que, além de sempre me auxiliar, tornou-se uma amiga ao longo do percurso, demonstrando carinho e compromisso com o meu crescimento acadêmico e pessoal.

Aos servidores da Justiça do Trabalho, Geraldo, Luciene, Vitor, Ari, Lirivane e Jairo, estendo meus agradecimentos pelo suporte durante minha experiência de estágio, que contribuíram muito para meu aprendizado e, conseqüentemente, a produção deste trabalho.

Por fim, agradeço ao meu pai, à minha irmã, à minha avó e à minha namorada, pelo companheirismo, pela torcida e pela valorização dos meus estudos. O apoio de vocês tornou esta caminhada muito mais significativa.

RESUMO

O presente trabalho tem por objetivo analisar a inconstitucionalidade da compensação igualitária e da implementação do banco de horas por acordo individual no ordenamento jurídico brasileiro. Parte-se da compreensão de que a jornada de trabalho, constitucionalmente limitada a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, constitui garantia fundamental do trabalhador, sendo assegurado, ainda, o pagamento de adicional mínimo de 50% sobre a hora extraordinária. Nesse contexto, o banco de horas, ao admitir a compensação de horas extras na razão de 1:1, sem acréscimo remuneratório ou compensatório, afronta a lógica protetiva da Constituição Federal, especialmente nos incisos XIII e XVI do artigo 7º. A pesquisa examina o desenvolvimento histórico da jornada de trabalho e do banco de horas, sua natureza jurídica e as alterações promovidas pela legislação ordinária, sobretudo pela Reforma Trabalhista de 2017, que autorizou a pactuação individual do regime. A partir desse marco, verifica-se a intensificação de problemas relacionados à fragilidade do controle patronal das horas, à transferência dos riscos da atividade econômica ao empregado, à descaracterização do caráter excepcional da sobrejornada e ao esvaziamento da negociação coletiva como requisito de validade. Metodologicamente, trata-se de pesquisa de natureza jurídico-diagnóstica e propositiva, com abordagem dogmática e sociológica, valendo-se da análise doutrinária, jurisprudencial e legislativa. A investigação evidencia que a compensação igualitária e o banco de horas pactuado individualmente carecem de compatibilidade constitucional, pois violam a estrutura normativa de proteção ao trabalhador e a própria separação de poderes, em razão de sua origem normativa precária, fundada em medidas provisórias reiteradas. Por fim, apresentam-se propostas alternativas que visam uma mínima adequação constitucional do instituto, como a imposição do adicional de 50% também na compensação, a exigência de negociação coletiva como requisito essencial, a nulidade do regime diante da prestação habitual de horas extras e a necessidade de transparência, ciência inequívoca e concordância expressa do trabalhador. Conclui-se que apenas mediante a observância desses parâmetros é possível compatibilizar o banco de horas com os princípios constitucionais do Direito do Trabalho, preservando-se o equilíbrio entre os interesses produtivos e a dignidade do trabalhador.

Palavras-chave: direito do trabalho; jornada de trabalho; banco de horas; horas extras; compensação de jornada.

ABSTRACT

This study aims to analyze the agreements between workers and employers regarding compensation plans for working hours—the working hours bank—provided for in the Brazilian Constitution. The Constitution establishes a maximum working hour limit of eight hours per day and forty-four per week and grants workers a 50% bonus for each hour worked if these limits are exceeded. However, it does not set clear rules for agreements allowing workers and employers to exchange the 50% bonus for a reduction in working hours at a future date—the working hours bank. In the absence of such rules, these agreements were defined as a 1:1 ratio, meaning each overtime hour is compensated by one hour less later, raising questions about compliance with the constitutional 50% bonus rule. With this question in mind, the research examines the historical evolution of the working day and the time bank, their legal nature, and the changes introduced by ordinary legislation, particularly the 2017 Labor Reform, which authorized individual employee-employer agreements. One of the first issues identified was employees' fragility in negotiating with employers, followed by the realization that such agreements transfer business risks from their holders to employees, contradicting the logic of Labor Law, the exceptional nature of overtime, and the requirement of collective bargaining for validity. Methodologically, the research is diagnostic and propositional, adopting dogmatic and sociological approaches supported by analyses of the Constitution, legal instruments, labor jurisprudence, and judicial decisions. The investigation demonstrates that the 1:1 compensation provided for in individual agreements is incompatible with the Constitution, as it violates the normative framework for labor protection and the separation of powers, given its fragile normative origins, based on repeatedly reissued provisional measures. Finally, alternative proposals are presented to ensure minimum constitutional compliance with the time bank system, such as the mandatory 50% bonus even in compensatory schemes, the requirement of collective bargaining as essential, the nullity of agreements in cases of habitual overtime, and the need for transparency, unequivocal knowledge, and express worker consent. The conclusion is that only by observing these parameters can the time bank align with constitutional labor protection principles, preserving the balance between productive interests and workers' dignity.

Keywords: labor law; working time bank; working hours; overtime; compensation.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	10
2 ESTRUTURA CONSTITUCIONAL DA JORNADA DE TRABALHO E A INCOMPATIBILIDADE COM A RAZÃO 1:1 DO BANCO DE HORAS.....	13
3 HISTORICIDADE, CONCEITO, APLICAÇÃO PRÁTICA, NATUREZA JURÍDICA E A INCONSTITUCIONALIDADE DO ACORDO INDIVIDUAL DO BANCO DE HORAS.....	17
4 ASPECTOS CRÍTICOS E JURISPRUDENCIAIS DO BANCO DE HORAS.....	23
4.1 FRAGILIDADE DO CONTROLE PATRONAL DAS HORAS.....	23
4.2 O PARADOXO DA SAZONALIDADE NA COMPENSAÇÃO INDIVIDUAL.....	25
4.3 DESVIRTUAMENTO DA FINALIDADE ORIGINAL (POUPANÇA DE HORAS FORÇADA).....	28
5 PROPOSTAS ALTERNATIVAS PARA A MÍNIMA ADEQUAÇÃO CONSTITUCIONAL DO BANCO DE HORAS.....	32
5.1 O ADICIONAL DE TEMPO DE 50% COMO LIMITE MÍNIMO PARA A COMPENSAÇÃO.....	32
5.2 A NEGOCIAÇÃO COLETIVA COMO REQUISITO ESSENCIAL DE VALIDADE...	34
REFERÊNCIAS.....	41

1 INTRODUÇÃO

A jornada de trabalho constitui um dos pilares fundamentais do Direito do Trabalho, sendo objeto de constante interesse por parte de trabalhadores, empregadores e estudiosos da área jurídica.

A Constituição Federal estabelece, no inciso XIII do artigo 7^o, o limite da jornada de trabalho em oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais e, para assegurar a efetividade desse comando constitucional, o inciso XVI² do mesmo artigo determina a obrigatoriedade da remuneração do serviço extraordinário com um acréscimo de, no mínimo, 50% em relação à hora normal.

Assim, observa-se que há um espaço reduzido para interpretações que contrariem essa determinação constitucional, de modo que qualquer trabalho prestado além dos limites estipulados deve, necessariamente, ser remunerado com um adicional equivalente, no mínimo, à metade do valor da hora ordinária.

De maneira concomitante, o inciso XIII supramencionado faculta a compensação de horários, mas somente mediante previsão em acordo ou convenção coletiva. Historicamente, tal mecanismo foi instituído para permitir que a jornada semanal de trabalho se ajustasse às necessidades específicas de diferentes setores econômicos, coexistindo, legitimamente, diferentes modelos de jornada, como aquelas de 7 horas e 20 minutos distribuídas em seis dias da semana; de 8 horas em cinco dias e 4 horas em um sexto dia; ou ainda de 8 horas e 48 minutos concentradas apenas em cinco dias úteis.

Ocorre que, no entanto, a compensação de jornada deu origem a um instituto que se transformou em um mecanismo de flexibilização infraconstitucional do direito à remuneração das horas extraordinárias.

A legislação celetista, ao permitir a compensação de horas extras no prazo de até seis meses mediante acordo individual de trabalho e de até um ano por meio de negociação coletiva, instituindo, assim, o **banco de horas** (art. 59, §2^o, §5^o, CLT), desafia a literalidade

¹ Art. 7^o, inciso XIII, CF: 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.

² Art. 7^o, inciso XVI, CF: Remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal.

³ Art. 59, §2^o, CLT: 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.

⁴ Art. 59, §5^o, CLT: O banco de horas de que trata o § 2^o deste artigo poderá ser pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses.

do inciso XIII e, de forma tácita, o inciso XVI do art. 7º da Constituição Federal, considerando que aquele exige a participação do sindicato, sem citar exceções, enquanto este estabelece a obrigatoriedade de remuneração das horas extras com, no mínimo, o acréscimo de 50% sobre o valor da hora normal.

Percebe-se, com isso, a seguinte contradição: enquanto a compensação de jornada realizada na mesma semana, surgiu na regulamentação original da CLT e foi, posteriormente, autorizada e recepcionada pela Constituição com o objetivo de adequar a jornada semanal às especificidades dos distintos setores produtivos, a regulamentação contemporânea do banco de horas, por sua vez, extrapola essa finalidade original, conferindo aos empregadores a possibilidade de exigir, de forma sistemática, a prestação de horas extraordinárias, sem nenhum ônus financeiro para o empregador.

Tal prática compromete a organização pessoal e até mesmo a saúde dos trabalhadores, ao permitir a compensação dessas horas apenas vários meses após sua realização, e ainda na proporção de 1:1, isto é, sem qualquer acréscimo remuneratório ou de tempo de descanso em razão do período de sobretrabalho.

Em suma, o fato dessa dinâmica encontrar respaldo na legislação ordinária trabalhista vigente revela uma significativa flexibilização em detrimento das garantias constitucionais asseguradas aos trabalhadores.

A referida pesquisa tem como objetivo principal analisar a incompatibilidade entre a Constituição e a legislação que regulamenta o banco de horas, com enfoque na razão 1:1 entre a prestação de serviço extraordinário e o tempo de descanso cedido ao trabalhador, bem como apresentar possíveis soluções para esse conflito.

Para isso, propõe-se abordar o contexto histórico, as principais teorias e a evolução legislativa da jornada de trabalho, destacando, ainda, o reconhecimento desta proteção em nível constitucional, assegurada tanto pela Constituição Formal quanto pela Constituição Material, como será defendido.

Além disso, busca-se conceituar o banco de horas, analisar sua natureza jurídica e expor o contexto e os fundamentos que motivaram sua introdução na CLT, bem como examinar as alterações decorrentes das reformas legislativas posteriores.

A pesquisa dedica-se, ainda, à identificação dos principais pontos críticos do banco de horas, como a fragilidade no controle patronal, o paradoxo da sazonalidade na compensação individual e o desvirtuamento de sua finalidade original, realizando uma análise doutrinária e jurisprudencial que sustenta a incompatibilidade entre a CF e o modelo atualmente autorizado pela CLT.

Por fim, objetiva-se apresentar soluções para que, mesmo preservando o banco de horas no ordenamento justralhista, seja assegurada a observância dos princípios e disposições constitucionais.

Para o desenvolvimento proposto, foram selecionados autores que fundamentam o conhecimento teórico e técnico-jurídico do direito do trabalho, com o uso de citações indiretas, além de obras ficcionais, como livros e filmes, que se relacionam diretamente com o tema.

A investigação se caracteriza como de natureza jurídico-diagnóstica e propositiva, seguindo a abordagem comum a pesquisas na área das ciências sociais.

Em relação às vertentes teórico-metodológicas, a pesquisa se insere nas abordagens jurídico-dogmática e jurídico-sociológica, com ênfase na primeira.

2 ESTRUTURA CONSTITUCIONAL DA JORNADA DE TRABALHO E A INCOMPATIBILIDADE COM A RAZÃO 1:1 DO BANCO DE HORAS

A partir do século XVIII, com a Revolução Industrial e a introdução das máquinas no processo produtivo, observou-se, paradoxalmente, o agravamento das condições laborais. Embora, em tese, os avanços tecnológicos devessem atenuar o esforço físico dos trabalhadores, o que se verificou foi o oposto.

A elevada eficiência dos novos equipamentos exigia sua operação contínua, o que resultava em jornadas excessivas, frequentemente superiores a 16 horas diárias. Trata-se de uma contradição evidente, considerando-se que o desenvolvimento tecnológico deveria conduzir à redução do tempo e da intensidade do trabalho (Huberman, 1936, p. 191).

Nesse contexto, não é por acaso que as primeiras tentativas de regulamentação do trabalho tenham incidido diretamente sobre a limitação da jornada. A “Lei de Saúde e Moral dos Aprendizes” (*Factory Act*), promulgada na Inglaterra em 1802, é reconhecida como a primeira lei trabalhista da história. Essa legislação estabelecia a carga horária máxima de 12 horas diárias para aprendizes, além de proibir o trabalho noturno.

No entanto, sua efetividade foi praticamente nula nos primeiros anos, em razão da ausência de mecanismos institucionais de fiscalização e punição para o descumprimento das suas disposições. Com o passar do tempo, contudo, houve avanços consideráveis no desenvolvimento teórico e institucional da proteção do trabalhador.

Ainda no século XIX, o britânico Robert Owen, considerado um dos precursores do socialismo utópico, propôs a divisão equilibrada do dia em três partes iguais: oito horas de trabalho, oito horas de lazer e oito horas de descanso (*eight hours labour, eight hours recreation, eight hours rest*). Seu lema se tornou motivação para diversos movimentos operários na época, intensificando a luta pela redução da jornada de trabalho.

No embalo dessa reivindicação, destaca-se a histórica greve dos trabalhadores de Chicago, nos Estados Unidos, em 1º de maio de 1886, movimento emblemático que pleiteava, justamente, a limitação da jornada de trabalho a oito horas diárias. A repressão violenta à manifestação, que culminou no episódio conhecido como Massacre de Haymarket, simbolizou a luta operária por melhores condições de trabalho e contribuiu para o fortalecimento do movimento sindical internacional. Em razão dessa luta, inclusive, o dia 1º de maio passou a ser reconhecido mundialmente como o Dia do Trabalhador, em homenagem aos operários que se mobilizaram e perderam a vida na defesa de direitos fundamentais.

Como reflexo dessa mobilização histórica e da pressão internacional por direitos trabalhistas básicos, a limitação da jornada de trabalho a oito horas foi, posteriormente, formalizada na Convenção nº 1 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), em 1919⁵.

No Brasil, essa reivindicação ganhou força especialmente durante a Greve Geral de 1917⁶, um dos maiores movimentos operários da história nacional. Trabalhadores de diversas categorias se mobilizaram para exigir melhores condições de trabalho, dentre as quais a redução da jornada diária para oito horas era uma das principais pautas.

Essa greve, que se espalhou por São Paulo e outras regiões, marcou um momento crucial na organização da classe trabalhadora brasileira e exerceu influência significativa na conquista da limitação da jornada como instrumento de proteção social. De modo que, atualmente, esse direito possui não apenas assento constitucional, como também integra a própria estrutura principiológica do Direito do Trabalho. O Valor Social do Trabalho (art. 1º, inciso IV, CF)⁷, a Proteção ao Trabalhador (art. 7º, *caput*, CF)⁸ e a noção de Dignidade da Pessoa Humana (art. 1º, inciso III, CF⁹) constituem fundamentos normativos diretamente relacionados à necessidade de uma jornada de trabalho equilibrada.

Ao fixar de forma expressa o limite máximo de 44 horas semanais, o constituinte promoveu uma importante redução da jornada de trabalho, rompendo com a lógica anterior vigente no Brasil e em muitos outros países, onde se admitia o padrão de 48 horas semanais ou mais.

Ademais, é interessante observar, ainda, que a discussão em torno da jornada de trabalho ultrapassa a simples estipulação legal. Inclusive, o próprio conceito de “semana” encontra respaldo tácito no texto constitucional. Para o Direito do Trabalho, a semana é composta por sete dias, com início na segunda-feira (art. 11, §4º, Decreto nº 27048/1949)¹⁰,

⁵ Art. 2º, Convenção nº 1, OIT: A duração do trabalho das pessoas empregadas em qualquer empresa industrial pública ou privada ou em qualquer ramo desta, exceto quando se trate de uma empresa em que apenas trabalhem membros da mesma família, não poderá exceder oito horas por dia e quarenta e oito horas por semana [...].

⁶ No Quarto Congresso Operário Brasileiro, realizado em 1912, os trabalhadores já reivindicavam a redução da jornada para oito horas diárias, bem como o direito ao descanso semanal remunerado. À época, defendia-se o módulo de seis dias de trabalho para um de descanso, modelo que hoje é considerado ultrapassado. Atualmente, inclusive, tramita proposta legislativa que pretende extinguir o regime 6x1, estabelecendo um módulo mínimo de 5x2, Disponível em:

https://www.enamat.jus.br/documents/22349258/22542431/Livro-ENAMAT_vol-12.pdf/83b21232-78eb-18bb-0bd2-08bcb1b30662?t=1737059030949, pág 55, Acesso em 09 dez. 2025.

⁷ Art. 1º, inciso IV, CF: Os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa.

⁸ Art. 7º, *caput*, CF: São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social.

⁹ Art. 1º, inciso III, CF: A dignidade da pessoa humana.

¹⁰ Art. 11, §4º, Decreto nº 27.048/1949: Para os efeitos do pagamento da remuneração, entende-se como semana o período de segunda-feira a domingo, anterior à semana em que recair o dia de repouso definido no art. 1º.

dos quais um deve ser reservado ao descanso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos (art. 1º da Lei nº 605/1949)¹¹.

A Constituição Federal (art. 7º, incisos XIII e XV)¹² foi estruturada com base no modelo da chamada “semana inglesa”, que contempla, justamente, a jornada de 8 horas diárias e 44 horas semanais, distribuídas em seis dias úteis. Trata-se de matéria infensa à alteração por meio da legislação ordinária ou negociação coletiva (OJ 410, SDI I, TST)¹³, não sendo possível, por exemplo, a adoção da “semana francesa”, composta por um ciclo de 10 dias, sete de trabalho e três de descanso, uma vez que esse modelo extrapola o padrão constitucional (Batista, 2024, p. 99).

Tomando por base esta discussão acerca da definição conceitual de “semana” que, embora não conste expressamente na Constituição, integra a estrutura lógica e normativa do texto constitucional, nota-se um exemplo claro da aplicabilidade da Constituição Material, a qual estende os efeitos da Constituição Formal.

Em síntese, a Constituição Formal corresponde ao documento que reúne as normas jurídicas cuja alteração demanda um procedimento legislativo especial. Por sua vez, a Constituição Material é composta pelas regras que disciplinam a criação das normas jurídicas gerais, independentemente de sua forma ou localização (Kelsen, 1990, p. 182).

Dessa maneira, é possível perceber que determinados preceitos constitucionais não necessitam estar expressamente previstos no texto constitucional para que sejam dotados de eficácia, ou seja, o próprio sentido conferido pela lógica estrutural da Constituição permite sua aplicação concreta.

Nesse contexto, tanto o modelo semanal adotado no Brasil quanto a obrigatoriedade de remuneração (ou compensação) das horas extraordinárias com um adicional de, no mínimo, 50%, demonstram a força normativa da Constituição Material. Trata-se de uma exigência que transcende a literalidade do texto constitucional, mas que encontra respaldo na própria estrutura, incluindo, para tanto, os princípios estruturantes, como a dignidade da pessoa humana, o valor social do trabalho e a proteção ao trabalhador.

Pelo mesmo motivo, é possível que a jurisprudência trabalhista reconheça, eventualmente, o direito à indenização por dano existencial nos casos em que a empresa exige, de forma excessiva, a prestação de horas extras (Brasil, 2024,

¹¹ Art. 1º, Lei nº 605/1949: Todo empregado tem direito ao repouso semanal remunerado de vinte e quatro horas consecutivas, preferentemente aos domingos e, nos limites das exigências técnicas das empresas, nos feriados civis e religiosos, de acordo com a tradição local.

¹² Art. 7º, inciso XV, CF: Repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos.

¹³ OJ 410, SDI I, TST: Viola o art. 7º, XV, da CF a concessão de repouso semanal remunerado após o sétimo dia consecutivo de trabalho, importando no seu pagamento em dobro.

TST-RR-20813-45.2016.5.04.0812). Essa prática priva o trabalhador do exercício de outros direitos fundamentais, como o descanso, o lazer e o convívio social, comprometendo estruturalmente os princípios constitucionais assegurados pela Constituição.

Por todo o exposto, é possível inferir que as interpretações que admitem a compensação de horas extras em regime de simples equivalência (proporção de 1:1), sem o adicional mínimo de 50%, revelam-se incompatíveis com a estrutura constitucional. Ainda que se trate de compensação e não de remuneração em sentido estrito, a Constituição exige, como regra inderrogável, uma retribuição que reflita a natureza excepcional do trabalho extraordinário.

A tentativa de igualar, em termos quantitativos, o tempo laborado além da jornada legal ao tempo de descanso futuro ignora os valores fundamentais do Direito do Trabalho e compromete a eficácia da proteção constitucional assegurada ao trabalhador.

3 HISTORICIDADE, CONCEITO, APLICAÇÃO PRÁTICA, NATUREZA JURÍDICA E A INCONSTITUCIONALIDADE DO ACORDO INDIVIDUAL DO BANCO DE HORAS

A origem e o desenvolvimento do banco de horas no Brasil estão diretamente ligados ao processo de flexibilização das relações de trabalho iniciado na década de 1990, em resposta a um cenário global marcado pela instabilidade econômica. Um marco decisivo desse contexto foi o colapso da União Soviética, em 1991, que encerrou a ordem bipolar da Guerra Fria e desencadeou a Crise Russa, um período de recessão aguda, hiperinflação e desorganização institucional (Batista, 2024, p. 99).

Esses eventos impulsionaram a difusão de políticas neoliberais em escala global, caracterizadas pela abertura de mercados e pela redução da intervenção estatal, por meio da flexibilização de direitos trabalhistas.

Neste cenário, destaca-se, no Brasil, a regulamentação do contrato de trabalho em tempo parcial (art. 58-A, CLT)¹⁴, a ampliação da terceirização e o banco de horas, como passou a ser chamada a compensação de jornada extraordinária até o limite de um ano, entrando no rol das técnicas que supostamente visavam preservar o contrato de trabalho, mas criaram, na verdade, um conjunto de percalços que devem ser enfrentados (Batista, 2024, p. 100).

O banco de horas teve seu primeiro esboço normativo com a Lei nº 9601/1998, que instituiu um modelo simplificado de compensação de jornada, condicionado à negociação coletiva e limitado a um período máximo de 120 dias para quitação das horas. É relevante destacar que, no Projeto de Lei nº 1724/1996, que deu origem a essa norma, o prazo inicialmente previsto era de um ano. Entretanto, durante a tramitação legislativa, o Congresso Nacional optou por reduzi-lo para 120 dias, atendendo a preocupações quanto à proteção da saúde do trabalhador e à previsibilidade da jornada.

Todavia, apenas seis meses após a promulgação da lei, o Poder Executivo editou, em 6 de agosto de 1998, a Medida Provisória nº 1709, restabelecendo o prazo anual que havia sido afastado pelo Congresso Nacional. Essa intervenção revelou uma ingerência do Executivo na competência do Legislativo, uma vez que alterou substancialmente a lei recém-aprovada.

¹⁴ Art. 58-A, CLT: Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a trinta horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais, ou, ainda, aquele cuja duração não exceda a vinte e seis horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares semanais.

A partir dessa primeira medida, iniciou-se uma longa sequência de reedições quase idênticas, que, na prática, substituíram a deliberação do Legislativo pela vontade unilateral do Executivo¹⁵. Esse histórico revela que, entre 1998 e 2001, o Executivo manteve o controle absoluto sobre a normatização do banco de horas, reiterando por medidas provisórias o conteúdo que havia sido rechaçado pelo Legislativo durante o processo de formação da lei.

Atualmente, como se sabe, uma MP que não é convertida em lei pelo Congresso Nacional decai e deixa de produzir efeitos, sendo vedada a reedição idêntica na mesma sessão legislativa (art. 62, §10, da CF)¹⁶, ou seja, no interstício anual de trabalho do Congresso Nacional, que vai de 2 de fevereiro a 18 de julho e de 1º de agosto a 22 de dezembro. Isso significa que, se uma MP perder eficácia, o Executivo precisa aguardar o início de uma nova sessão legislativa para reapresentar matéria idêntica, sob pena de violação à vedação constitucional, evitando, com isso, a situação supramencionada, em que o Poder Executivo reeditou sucessivamente a matéria para manter o controle sobre a normatização do banco de horas, mesmo diante da posição divergente já pautada e votada pelo Legislativo.

. No entanto, por ter sido editada antes da Emenda Constitucional nº 32/2001, que modificou o regime das medidas provisórias, a MP nº 2164-41 permanece em vigor como uma das chamadas “medidas provisórias de consolidação”, vigentes até a revogação expressa ou conversão legislativa.

Por isso, apesar dessa origem controversa, o banco de horas estendido até o limite de 1 ano consolidou-se como instituto utilizado nas relações de trabalho, estando atualmente incorporado de forma operativa ao texto da CLT.

Em sua conceituação formal, o banco de horas consiste em um mecanismo de compensação das horas extras no prazo de até um ano. No entanto, na prática, esse modelo

¹⁵ Na ordem cronológica, seguiram-se a MP nº 1709-1, de 3 de setembro de 1998; MP nº 1709-2, de 1º de outubro de 1998; MP nº 1726, de 3 de novembro de 1998; MP nº 1709-4, de 27 de novembro de 1998; MP nº 1779-5, de 14 de dezembro de 1998; MP nº 1779-6, de 13 de janeiro de 1999; MP nº 1779-7, de 11 de fevereiro de 1999; MP nº 1779-8, de 11 de março de 1999; MP nº 1779-9, de 8 de abril de 1999; MP nº 1779-10, de 6 de maio de 1999; MP nº 1779-11, de 2 de junho de 1999; MP nº 1879-12, de 29 de junho de 1999; MP nº 1879-13, de 28 de julho de 1999; MP nº 1879-14, de 26 de agosto de 1999; MP nº 1879-15, de 24 de setembro de 1999; MP nº 1879-16, de 22 de outubro de 1999; MP nº 1879-17, de 23 de novembro de 1999; MP nº 1952-18, de 9 de dezembro de 1999; MP nº 1952-19, de 6 de janeiro de 2000; MP nº 1952-20, de 3 de fevereiro de 2000; MP nº 1952-21, de 2 de março de 2000; MP nº 1952-22, de 30 de março de 2000; MP nº 1952-23, de 27 de abril de 2000; MP nº 1952-24, de 26 de maio de 2000; MP nº 1952-25, de 26 de junho de 2000; MP nº 1952-26, de 26 de julho de 2000; MP nº 1952-27, de 23 de agosto de 2000; MP nº 1952-28, de 21 de setembro de 2000; MP nº 1952-30, de 16 de novembro de 2000; MP nº 1952-31, de 14 de dezembro de 2000; MP nº 2076-32, de 27 de dezembro de 2000; MP nº 2076-33, de 26 de janeiro de 2001; MP nº 2076-34, de 23 de fevereiro de 2001; MP nº 2076-35, de 27 de março de 2001; MP nº 2076-36, de 26 de abril de 2001; MP nº 2076-37, de 24 de maio de 2001; MP nº 2076-38, de 21 de junho de 2001; MP nº 2164-39, de 28 de junho de 2001; MP nº 2164-40, de 27 de junho de 2001 e, por fim, a MP nº 2164-41 de 24 de agosto de 2001.

¹⁶ Art. 62, §10, CF: É vedada a reedição, na mesma sessão legislativa, de medida provisória que tenha sido rejeitada ou que tenha perdido sua eficácia por decurso de prazo.

representa uma forma de flexibilização da jornada de trabalho que, embora justificada como instrumento de modernização e preservação de empregos, compromete garantias fundamentais dos trabalhadores. Ao permitir que as horas extraordinárias deixem de ser imediatamente remuneradas com o adicional legal e passem a ser compensadas futuramente, na proporção de 1:1, enfraquece-se a lógica protetiva que orienta o direito do trabalho.

O trabalhador, enquanto indivíduo, ocupa uma posição de subordinação em relação à empresa, sendo frequentemente compelido a aceitar condições que ampliam a disponibilidade de seu tempo em favor dos interesses do empregador. Essa assimetria reflete, concretamente, a perda de controle sobre a própria jornada e na incerteza quanto ao efetivo usufruto de períodos de descanso, comprometendo o equilíbrio entre vida profissional e pessoal (Offe, 1989, p. 143).

Tome-se como exemplo o seguinte caso: João é auxiliar de serviços gerais e presta serviços de limpeza em um supermercado no centro da cidade. Mora na periferia e depende exclusivamente do transporte público para se deslocar. Sua jornada formal é das 8h às 18h, e o trajeto entre trabalho e casa leva, em média, uma hora. Assim, costumava chegar em casa por volta das 19h, conseguindo ainda preparar o jantar com calma e eventualmente ler um livro ou caminhar pelo bairro.

Contudo, nos últimos meses, João passou a ser obrigado a cumprir duas horas extras diariamente. Agora, só sai do serviço às 20h, chegando em casa exausto por volta das 21h. Já não sobra tempo e nem energia para as atividades que lhe proporcionam bem-estar. O preparo do jantar tornou-se apressado ou mesmo substituído por alimentos prontos, a leitura foi abandonada e as caminhadas pelo bairro deixaram de acontecer. Aos poucos, João percebe que sua rotina se resume a trabalhar.

Esse esvaziamento da vida cotidiana em nome da produtividade remete à crítica presente em *A Metamorfose*, obra originalmente publicada em 1915 de autoria de Franz Kafka (2017). Na obra, Gregor Samsa, ao acordar metamorfoseado em um inseto grotesco, tem como primeira preocupação não a sua condição monstruosa, mas sim o medo de se atrasar para o trabalho.

Esse detalhe aparentemente absurdo revela de forma contundente o quanto o sujeito é reduzido à sua função produtiva, a ponto de ignorar até mesmo a própria integridade física e mental diante das exigências laborais. João, assim como Gregor, vai se desumanizando lentamente, não por uma metamorfose súbita, mas por um desgaste diário que o impede de exercer sua individualidade fora do espaço do trabalho.

Embora João possa eventualmente usufruir de alguns dias de folga meses depois, isso não repara o desgaste na rotina. O autocuidado negligenciado não é compensado por uma folga ocasional.

Por isso, o controle sobre o próprio tempo revela-se essencial para que os trabalhadores possam organizar sua vida pessoal, estabelecer vínculos afetivos, cuidar da saúde, participar da vida social e buscar sua realização fora do ambiente laboral. A regulação da jornada não apenas preserva o descanso físico, mas também constitui um elemento central para o desenvolvimento humano pleno e para a resistência ao predomínio dos interesses econômicos sobre a dignidade do trabalho (Antunes, 1999, p. 174).

Aliás, não encontra respaldo científico sustentar que as horas extras seriam exigidas de qualquer forma, com ou sem banco de horas. A questão central não é a inevitabilidade da sobrejornada, mas sim o desestímulo que o regime adotado proporciona ao empregador. Quando há o pagamento de 50% a mais pela hora extraordinária, a empresa é naturalmente levada a agir com maior cautela antes de impor a realização de horas extras, justamente pelo impacto financeiro direto.

No entanto, ao adotar o banco de horas, em que a compensação se dá em tempo equivalente, sem acréscimo salarial ou no tempo de descanso, esse freio desaparece, permitindo que o empregador exija jornadas prolongadas sem o custo adicional imediato.

Somado a isso, cabe destaque para a natureza jurídica precária do banco de horas, ou pelo menos da forma como ele é estruturado atualmente, cuja origem normativa não decorre de processo legislativo regular, mas sim da edição de uma MP, esvaziando, de certo modo, a função típica do poder legislativo (art. 48 da CF)¹⁷ e da separação de poderes (art. 2º da CF)¹⁸.

Sua origem precária, a fragilização dos direitos fundamentais do trabalhador e a subversão da lógica remuneratória constitucional das horas extras expõem a necessidade de um debate mais qualificado sobre sua legitimidade e seus limites, sendo imprescindível que o ordenamento justrabalhista retome o protagonismo do legislador democrático na regulamentação de temas que afetam diretamente a dignidade do trabalhador.

Acima foi descrita a natureza jurídica institucional do banco de horas. Cabe abordar, também, a natureza jurídica da relação inter partes, ou seja, entre o trabalhador e o empregador.

¹⁷ Art. 48, CF: Cabe ao Congresso Nacional, com a sanção do Presidente da República, não exigida esta para o especificado nos arts. 49, 51 e 52, dispor sobre todas as matérias de competência da União [...].

¹⁸ Art. 2º, CF: São Poderes da União, independentes e harmônicos entre si, o Legislativo, o Executivo e o Judiciário.

Até a Reforma Trabalhista (Lei nº 13467/2017), a jurisprudência do TST era inflexível em condicionar a validade do banco de horas à negociação coletiva (Súm. 85, item V do TST)¹⁹. Dessa forma, subsistindo mínimas condições de paridade negocial, já que o polo dos empregados era sempre representado pelo sindicato.

Por essa razão, não era equivocado sustentar a natureza contratual do banco de horas, ao menos no momento de sua pactuação. No entanto, quanto às exigências relativas à prestação de horas extras e às compensações realizadas, prevalecia a natureza potestativa por parte do empregador, já que era ele quem definia os dias de sobrejornada e os dias de descanso.

Atualmente, contudo, é mais apropriado afirmar que todo o regime de banco de horas possui natureza integralmente potestativa do empregador, uma vez que a Reforma Trabalhista passou a permitir sua pactuação por meio de acordo individual de trabalho (art. 59, § 5º, da CLT).

O contrato de trabalho, como se sabe, guarda profunda semelhança com os contratos de adesão, nos quais a parte hipossuficiente não possui efetiva capacidade de negociar as cláusulas contratuais. É justamente por isso que, embora se trate de contrato de natureza privada, há significativa ingerência do poder público, e a liberdade de estipulação das partes não pode contrariar a legislação nem os princípios do Direito do Trabalho (Batista, 2024, p. 329).

Dessa forma, a partir do momento em que a legislação deixa de resguardar determinada situação, o trabalhador é, na prática, submetido diretamente à vontade do empregador, dada a disparidade relacional que inviabiliza qualquer tipo de negociação real.

É possível sustentar, então, que a Reforma Trabalhista extinguiu qualquer traço de natureza negocial do banco de horas, restando apenas sua natureza potestativa, o que intensifica ainda mais os problemas advindos desse instituto.

A ausência de negociação coletiva ou mesmo de qualquer mediação paritária para a implementação do regime evidencia a fragilidade do consentimento prestado pelo empregado, que, em regra, apenas adere às condições impostas por necessidade de manter o vínculo empregatício. Tal dinâmica é retratada com especial sensibilidade na obra cinematográfica *Eles Não Usam Black-Tie* (1981), na qual o personagem Tião, operário de periferia, resiste a aderir à greve organizada pelos colegas de fábrica, por saber que sua companheira está grávida e ter medo de perder o emprego.

¹⁹ Súm. 85, item V, TST: 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.

O conflito central do filme revela que, diante da inexistência de organização coletiva, resta ao trabalhador apenas a adesão solitária às imposições do capital. É justamente a ação coletiva, representada na figura de seu pai, Otávio, que simboliza a possibilidade de negociação real e resistência legítima. O embate entre os dois personagens é mais do que um conflito familiar, é uma metáfora da escolha histórica entre a resignação individual e a organização sindical.

Essa realidade, por si só, evidencia o caráter meramente formal, ou seja, ilusório, da autonomia contratual no âmbito da negociação individual, realizada diretamente entre empregador e empregado. Em razão dessa assimetria, a CF condiciona a validade da compensação de jornada à prévia negociação coletiva, conforme estabelecido no artigo 7º, inciso XIII. O banco de horas, por sua natureza, constitui uma forma mais complexa de compensação e, portanto, deve ser necessariamente compreendido dentro do alcance interpretativo desse dispositivo constitucional.

Considerando, portanto, toda a estrutura constitucional que reconhece a desigualdade inerente à relação entre empregado e empregador e que exige, por consequência, a participação obrigatória do sindicato em negociações (art. 8º, inc. VI da CF)²⁰ que envolvam a flexibilização de direitos trabalhistas, é possível afirmar que o art. 59, §5º, da CLT é inconstitucional. Dito isso, a implementação do banco de horas somente deveria ocorrer com previsão expressa em acordo ou convenção coletiva de trabalho, sob pena de nulidade.

²⁰ Art. 8º, inciso VI, CF: É obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho;

4 ASPECTOS CRÍTICOS E JURISPRUDENCIAIS DO BANCO DE HORAS

A análise do banco de horas sob a perspectiva crítica e jurisprudencial revela que esse instituto tem gerado inúmeras distorções no plano prático. A aplicação concreta muitas vezes se distancia da finalidade original de organizar coletivamente o tempo de trabalho e acaba funcionando como instrumento de precarização, insegurança contratual e transferência de riscos ao empregado.

Nos tópicos seguintes, examinam-se três eixos principais dessas críticas, incluindo, para tanto, o estudo em torno de eventuais recortes jurisprudenciais: a fragilidade do controle patronal das horas, o paradoxo da sazonalidade na compensação individual e o desvirtuamento do instituto em verdadeira poupança forçada de horas extras.

4.1 FRAGILIDADE DO CONTROLE PATRONAL DAS HORAS

A fragilidade do controle patronal decorre diretamente da disparidade estrutural que caracteriza a relação de emprego. Reitera-se que essa relação é marcada por uma profunda desigualdade de poder econômico, técnico e informacional entre as partes: de um lado, o empregador, detentor dos meios de produção, da organização do trabalho e do controle dos registros; de outro, o trabalhador, em posição de subordinação jurídica, dependência econômica e limitação de acesso às informações que dizem respeito à própria prestação de serviços. A assimetria, inclusive, é fator estruturante do Direito do Trabalho, cuja função histórica é justamente tentar equilibrar essa balança por meio de normas protetivas (Delgado, 2020, p. 97).

Em *Tempos Modernos* (1936), Charles Chaplin retrata essa realidade por meio de uma sátira social, demonstrando como o capitalismo retira a subjetividade do trabalhador.

Uma das cenas emblemáticas do filme revela a vigilância extrema a que os operários são submetidos: ao fumar um cigarro e tentar descansar por alguns minutos no banheiro, o protagonista é surpreendido por uma tela que se acende repentinamente, exibindo o rosto do patrão, que o observa à distância e ordena que retome o trabalho. A figura do empregador, onipresente e desprovida de qualquer traço de empatia, reforça a ideia de que tudo é regido pela lógica da eficiência e da produtividade.

Além desta, a famosa cena em que o personagem é literalmente engolido pelas engrenagens da fábrica pode expressar, de forma satírica, a supressão da individualidade diante do controle absoluto exercido pelo empregador. A crítica permanece atual ao

evidenciar que a relação de trabalho, quando desprovida de instrumentos protetivos, tende a reproduzir uma dinâmica de subordinação absoluta.

Nesse sentido, quando o empregador omite, negligencia ou administra de forma deficiente o controle da jornada, especialmente em relação ao registro e compensação de horas extras por meio do banco de horas, ele se aproveita dessa disparidade para impor condições desfavoráveis ao trabalhador. É comum que o empregado sequer tenha acesso ao saldo de horas ou a meios eficazes de conferência, tornando-se refém de um sistema unilateral e sujeito a manipulações.

Por isso, a função do Judiciário trabalhista não deve ser apenas a de arbitrar tecnicamente conflitos, mas sim a de oferecer amparo concreto à parte hipossuficiente, diante de práticas patronais que exploram a assimetria de informações e a falta de transparência na gestão da jornada.

É nesse contexto que se insere a distribuição do ônus da prova, regulada pelo art. 818 da CLT²¹, que, juntamente com o art. 373 do CPC²², autoriza a aplicação da distribuição dinâmica do ônus probatório. Essa técnica processual pressupõe que o encargo de provar determinado fato possa ser atribuído à parte que detém melhores condições de produzi-lo, no caso, o empregador, que possui os meios técnicos, documentais e organizacionais para comprovar a regularidade da jornada de trabalho e a compensação das horas extras.

Assim, quando o empregador falha em apresentar registros confiáveis, mantém o empregado à margem do controle de jornada ou inviabiliza o acesso aos dados do banco de horas, ele se expõe ao risco de ver prevalecer a versão do trabalhador. Isso porque não se desincumbiu do ônus que lhe competia, justamente por ser a parte com maior capacidade probatória, conforme exige o modelo processual baseado na equidade.

Dessa forma, ao se analisar alguns julgados presentes na jurisprudência trabalhista, observa-se que essa fragilidade é frequentemente invocada como fundamento pelas partes reclamantes que pleiteiam a nulidade do banco de horas e a consequente condenação ao pagamento das horas extras laboradas. Dentre as decisões que reconhecem tal pretensão, destaca-se o seguinte trecho de acórdão da Sétima Turma do TRT da 3ª Região:

[...] por ter sido informado pela testemunha da reclamada que sumiram horas do seu banco de horas sem ter sido compensadas, não é razoável imprimir validade também

²¹ Art. 818, *caput*, CLT: O ônus da prova incumbe: I - ao reclamante, quanto ao fato constitutivo de seu direito; II - ao reclamado, quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do reclamante.

²² Art. 373, *caput*, CPC: O ônus da prova incumbe: I - ao autor, quanto ao fato constitutivo de seu direito; II - ao réu, quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do autor.

a esse sistema de compensação. Aliás, esse entendimento ainda mais se reforça quando, examinamos os controles de ponto (ID cad71a8) deles se apura que somente há lançamentos a títulos de 'Débitos Banco de Horas', não havendo lançamentos de créditos, nem mesmo compensação no banco de horas, na forma prevista nas normas coletivas. (BRASIL, 2021, Proc. nº 0010382-71.2021.5.03.0078).

Além deste, outro acórdão desta mesma Sétima Turma postulou:

Os registros de jornada não evidenciam controle do saldo de créditos e débitos do banco de horas, o que impossibilitou que o obreiro tivesse conhecimento do total de horas creditadas e debitadas no banco de horas, bem como do saldo mensal do banco de horas, a fim de verificar o real quantitativo de horas extras prestadas e compensadas, invalidando-o. Assim, o autor não tinha como verificar o cumprimento adequado da sistemática adotada. Destarte, o regime de banco de horas é nulo, pois não atendidos seus pressupostos de validade. Assim, faz jus o obreiro ao pagamento, como extras, das horas trabalhadas além da 8ª diária/44ª semanal, o que for mais benéfico, observados os parâmetros e os reflexos definidos na origem, com base nos diários de bordo juntados aos autos, desconsiderada eventual compensação de jornada extraordinária. (BRASIL, 2025, Proc. nº 0010147-94.2022.5.03.0167).

Nota-se, que a responsabilização judicial diante de controles viciados não pode ser exceção, mas regra interpretativa, e impor, nesses casos, a condenação das empresas ao pagamento das horas extras laboradas pelos trabalhadores.

Portanto, a nulidade do banco de horas, quando verificado controle precário, manipulado ou não transparente da jornada, é essencial para preservar direitos fundamentais do trabalhador, especialmente aqueles previstos nos arts. 7º, XIII e XVI da CF, que garantem a limitação da jornada de trabalho e o pagamento de horas extras. Tal nulidade não apenas protege o trabalhador individualmente, mas também reafirma a função primordial do Direito do Trabalho: a proteção da parte hipossuficiente.

4.2 O PARADOXO DA SAZONALIDADE NA COMPENSAÇÃO INDIVIDUAL

O banco de horas, seja pelo disposto na lei nº 9601/1998 ou na MP 2164-41/2001, foi concebido sob uma lógica de compensação coletiva e planejada da jornada de trabalho, aproveitando as necessidades produtivas da empresa em períodos de mercado aquecido. Não obstante a concepção original pressupunha a existência de variações sazonais na atividade econômica, por exemplo: o comércio no final do ano ou o setor agrícola em épocas de colheita.

Essa racionalidade coletiva e setorial foi, inclusive, o fundamento que condicionou a constitucionalidade inicial do banco de horas à negociação coletiva, conforme a redação original da Súmula 85 do TST. O objetivo era viabilizar a organização coletiva do tempo de

trabalho, permitindo que setores específicos da economia ajustassem suas jornadas de forma estratégica e pactuada, respeitando minimamente alguns parâmetros protetivos.

No entanto, a possibilidade da implementação do banco de horas por meio de acordo individual, postulado na Reforma Trabalhista de 2017, que incluiu o §5º ao art. 59 da CLT, subverteu completamente essa lógica. A introdução de um banco de horas individual, desvinculado de qualquer regulação sindical ou coordenação coletiva, desvirtua a finalidade para a qual o instituto foi concebido (Batista, 2024, p. 101)

Esse desvio caracteriza um verdadeiro paradoxo jurídico, pois transforma um mecanismo criado para acomodar sazonalidades estruturais e previsíveis do mercado em um instrumento que permite, na prática, a imposição unilateral de jornadas flexíveis, sob o manto de um suposto acordo entre empregado e empregador.

O trabalhador, como já citado, não possui poder de barganha para opor-se, isoladamente, à exigência de sobrejornada, ou seja, ao se admitir a compensação por simples acordo individual, o sistema deixa de responder a uma realidade coletiva, para a qual foi idealizado, e passa a servir à conveniência unilateral do empregador.

Dessa forma, quando a compensação é administrada de forma unilateral pelo empregador, sem controle ou contraponto institucional, o que se verifica é a transição do risco do negócio para o trabalhador, afrontando, inclusive, o princípio da alteridade (art. 2º da CLT)²³, que atribui ao empregador o risco do empreendimento, já que a sazonalidade é, justamente, um dos pontos que integram o planejamento que a empresa deve formular no decorrer da atividade econômica.

Em vez de promoverem um planejamento adequado ou negociarem coletivamente mecanismos legítimos de compensação, muitas empresas transferem ao trabalhador o ônus de se adaptar, sem previsibilidade ou proteção institucional, às oscilações do consumo e às exigências do ritmo produtivo, convertendo a incerteza do mercado em um fator de instabilidade pessoal.

Trata-se, assim, de uma falsa flexibilização, que disfarça a precarização. Em outras palavras, desloca-se para o empregado a responsabilidade por ajustar sua jornada conforme as necessidades do negócio, convertendo-o, de maneira disfarçada, em corresponsável pelos riscos da atividade econômica.

Nesse sentido, embora boa parte da jurisprudência da Justiça do Trabalho venha admitindo a validade do banco de horas firmado por acordo individual, existe uma corrente

²³ Art. 2º, *caput*, CLT: Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

minoritária que tem reconhecido a possibilidade de anulação dessa prática quando, de alguma forma, atenta contra os princípios constitucionais do Direito do Trabalho.

Resiste, de certo modo, a possibilidade da nulidade de bancos de horas individuais que evidenciem abuso do poder econômico, como no seguinte acórdão firmado pela Décima Primeira Turma do TRT da 3ª Região:

A prestação habitual de horas extras invalida o regime de compensação, abrangendo o banco de horas, em razão dos prejuízos físicos, emocionais e sociais que acarretam ao empregado. [...] O sistema de compensação, seja em seu perfil hebdomadário clássico ou mediante banco de horas, é instituto que deve ser utilizado sem abuso. A necessidade cotidiana, habitual ou frequente de serviços suplementares denota má aferição da força de trabalho, para atender os fins do empreendimento. Logo, a habitualidade das horas extras desvirtua o sistema de compensação, considerando as horas laboradas durante o intervalo intrajornada. Assim, no presente caso, portanto, configuram-se inválidas as prorrogações e compensações ajustadas. Destarte, o afastamento, no caso concreto, da aplicação do acordo de compensação de horas firmado entre as partes é medida que se impõe. (BRASIL, 2024, Proc. nº 0010329-33.2024.5.03.0160)

No caso concreto, o Juízo reconheceu que a flexibilização da jornada de trabalho por meio de banco de horas pactuado individualmente, aliada à exigência habitual de horas extras, extrapolou os limites da autonomia privada e desvirtuou a função social do contrato de trabalho, razão pela qual declarou a nulidade do instituto.

De igual maneira, analisando-se outro acórdão, desta vez da Primeira Turma do TRT da 3ª Região, restou demonstrada a possibilidade da pactuação do banco de horas pela via individual, como expressamente previsto na CLT, mas condicionada a validade deste instituto a uma pactuação real, ou seja, que o empregado de fato estava ciente e consentiu com aquelas condições, descartando, de plano, a apresentação por parte do empregador de um contrato genérico, sem maiores especificidades acerca desse regime de compensação, entendendo, nesse caso, pela nulidade do banco de horas, conforme trecho abaixo:

Com efeito, entende esta d. Turma que a pactuação individual acerca do banco de horas, deve ser clara, especificando como se daria o banco de horas, inclusive o período máximo de meses, não podendo haver pactuação genérica, que se assemelha a contrato de adesão, notadamente a se considerar a hipossuficiência da pessoa trabalhadora. [...] Pelo exposto, nego provimento ao recurso ordinário interposto pela 1ª ré e dou provimento ao recurso ordinário da parte autora para declarar a nulidade do banco de horas e condenar a ré ao pagamento das horas extras excedentes. (BRASIL, 2024, Proc. nº 0010754-65.2023.5.03.0008)

É possível extrair das decisões supramencionadas que, ao se deslocar a pactuação desse modelo de compensação de jornada do coletivo para o individual, perde-se condições

mínimas que sustentam a adequação do banco de horas com princípios justralhistas, quais sejam, a negociação equilibrada e o controle social.

Portanto, o paradoxo da sazonalidade consiste, justamente, na contradição entre o propósito original do banco de horas, qual seja, possibilitar a compensação da jornada de trabalho de forma estruturada, planejada e baseada em critérios coletivos e objetivos, e sua aplicação atual, individualizada, fragmentada e frequentemente imposta de maneira unilateral pelo empregador.

Essa desconexão compromete a legitimidade do instituto na forma como tem sido implementado, evidenciando sua incompatibilidade com os fundamentos do Direito do Trabalho. Tal distorção reforça a tese da inconstitucionalidade dessa pactuação individual do banco de horas, tanto de forma tácita, por desrespeitar a lógica protetiva e coletiva do sistema justralhista, quanto de modo expresso, ao afrontar diretamente o disposto no art. 7º, inciso XIII, da Constituição Federal, que condiciona a compensação de jornada à negociação coletiva.

Reitera-se, por fim, que a adoção do banco de horas por acordo individual distorce seu propósito coletivo e viola a CF, sendo necessária sua revogação legislativa ou a declaração de inconstitucionalidade pelo STF, a fim de impedir a manutenção dessa forma precária e assimétrica de compensação e assegurar a proteção aos direitos trabalhistas.

4.3 DESVIRTUAMENTO DA FINALIDADE ORIGINAL (POUPANÇA DE HORAS FORÇADA)

O artigo 459, §1º, da CLT²⁴ determina que o salário deve ser pago até o quinto dia útil do mês seguinte ao trabalhado. Isso não é uma formalidade sem importância, essa regra existe para assegurar que o trabalhador receba seu pagamento em dia, garantindo sua sobrevivência e o custeio das necessidades básicas da vida cotidiana.

Dessa forma, por possuírem natureza salarial, as horas extras também devem, em regra, ser pagas até o quinto dia útil do mês subsequente àquele em que foram prestadas e a omissão ou o atraso no pagamento dessas verbas configura descumprimento contratual por parte do empregador.

Contudo, o modelo atual do banco de horas, especialmente após a ampliação da possibilidade de pactuação individual, tem revelado um profundo desvirtuamento de sua

²⁴ Art. 459, §1º, CLT: Quando o pagamento houver sido estipulado por mês, deverá ser efetuado, o mais tardar, até o quinto dia útil do mês subsequente ao vencido.

finalidade original. O banco de horas passou a funcionar, na prática, como uma “poupança forçada” de horas extras, ou seja, ao invés de remunerar o trabalhador pela jornada extraordinária realizada no prazo legalmente previsto, o empregador acumula essas horas em um saldo a ser compensado em momento futuro, muitas vezes meses depois, ou até um ano, da sua realização (Batista, 2024, p. 101).

A verba de natureza alimentar, que deveria ser paga com prioridade e regularidade, é convertida em um crédito incerto, sobretudo pela instabilidade e volatilidade das empresas. Entre o momento em que o trabalhador realiza a hora extra e o momento em que poderá, eventualmente, usufruí-la como folga ou receber a quitação, diversas situações podem ocorrer: a empresa pode ser vendida, fundida, encerrar suas atividades, entrar em recuperação judicial ou, até mesmo, falir, situações que poderiam dificultar o recebimento dessa verba.

Essa insegurança é agravada pela elevada taxa de encerramento das atividades empresariais no Brasil. Segundo dados do IBGE (2024, p. 32), somente 37,3% das empresas sobrevivem antes de completarem cinco anos, na maior parte pequenas e médias empresas, que são justamente as responsáveis pela maior parte dos empregos no Brasil. Conforme o Mapa de Empresas do Governo Federal, em 2023 foram registradas mais de 2,1 milhões de empresas fechadas, número que aumentou para aproximadamente 2,4 milhões em 2024²⁵.

Esse cenário gera uma instabilidade significativa que compromete a segurança jurídica e financeira dos créditos trabalhistas acumulados, como os decorrentes do banco de horas. Essa situação expõe os trabalhadores ao risco de não receberem as horas extras a que têm direito.

O trabalhador, em vez de receber a contraprestação de forma adequada e no tempo certo, vê-se obrigado a “financiar” a empresa, emprestando-lhe seu tempo e sua força de trabalho sem a correspondente retribuição imediata. Aquilo que deveria ser uma medida excepcional, acordada coletivamente, converte-se em um instrumento de apropriação patronal do tempo alheio, precarizando ainda mais o trabalho e esvaziando os direitos fundamentais garantidos pela Constituição.

Pelo fundamento acima exposto e anteriormente à Reforma Trabalhista de 2017, diversos magistrados trabalhistas reconheciam a nulidade dos regimes de banco de horas quando restava comprovada a prestação habitual de horas extras sem a devida compensação ou pagamento no prazo legal. Entendia-se que a habitualidade descaracterizava a suposta

²⁵ Dados extraídos diretamente do Painel do Mapa de Empresas, ferramenta disponibilizada pelo Governo Federal para informações mensais de registro e fechamento de empresas. Disponível em: <https://www.gov.br/empresas-e-negocios/pt-br/mapa-de-empresas/painel-mapa-de-empresas> Acesso em 05 nov. 2025.

compensação e revelava, na prática, um expediente fraudulento para mascarar o não pagamento das horas extraordinárias. Nesses casos, os tribunais concluíam pela invalidade do banco de horas e condenavam o empregador ao pagamento das horas extras, com os devidos reflexos legais, em respeito à natureza salarial da verba.

Era possível, dessa forma, encontrar acórdãos em que a jurisprudência refletisse essa preocupação, como no seguinte acórdão da Oitava Turma do TRT da 3ª Região:

A autorização para a instituição do regime de compensação de jornada conhecido como "banco de horas", não se traduz na permissão de elastecimento habitual e desmedido da jornada de trabalho, ultrapassando o permissivo legal de 10 horas labor/dia. Constatada a prática habitual de horas extras, além do permissivo legal e convencional, impõe-se seja invalidado o regime de compensação, considerando que o atendimento aos interesses do empregador deve se harmonizar com a preservação das condições dignas de trabalho, como forma de evitar o desgaste excessivo dos trabalhadores. (BRASIL, 2015, Proc, nº 0002605-19.2014.5.03.0098)

Além deste, é possível destacar outro acórdão, da Sétima Turma do TRT da 3ª Região, de igual fundamento e decisão judicial no mesmo sentido, conforme trecho abaixo:

A habitual prestação de serviços extraordinários é prejudicial ao trabalhador em vários aspectos, destacando-se os ligados à saúde obreira, ao lazer e à convivência com os seus pares. O trabalho extraordinário, prestado com habitualidade, desvirtua e invalida o sistema compensatório firmado por meio do banco de horas, o que enseja o pagamento das horas extras. (BRASIL, 2015, Proc. nº 0001504-34.2013.5.03.0145)

No entanto, o entendimento presente nos julgados acima foi frontalmente atacado pela Reforma Trabalhista e o parágrafo único do artigo 59-B da CLT²⁶ foi estrategicamente introduzido para neutralizar, tanto a intensificação quanto a manutenção desse entendimento jurisprudencial.

Com isso, o legislador passou a autorizar expressamente a prática reiterada de horas extraordinárias dentro do banco de horas, mesmo quando firmados por acordo individual, anulando o entendimento jurisprudencial.

Essa alteração legislativa é fruto de forte pressão do setor empresarial e orientada por interesses econômicos concentrados, ou seja, o lobby empresarial. Tal lógica é representada no documentário *Democracia em Vertigem*, de Petra Costa. Em determinada cena, com a câmera posicionada no interior do Palácio da Alvorada, a narradora relembra, com acento irônico, uma anedota ilustrativa: durante uma festa no Palácio dos Bandeirantes, um político,

²⁶ Art. 59-B, CLT: O não atendimento das exigências legais para compensação de jornada, inclusive quando estabelecida mediante acordo tácito, não implica a repetição do pagamento das horas excedentes à jornada normal diária se não ultrapassada a duração máxima semanal, sendo devido apenas o respectivo adicional.

ao se deparar com um empresário, surpreende-se com sua presença e comenta: “você por aqui?”, ao que o empresário responde, com naturalidade cínica: “eu estou sempre por aqui, vocês é que vivem mudando”.

A narrativa evidencia, de forma simbólica, a permanência estrutural do poder econômico nos bastidores do poder político, independentemente das alternâncias formais no comando do Estado. O resultado disso, na prática, é um sistema que institucionaliza a precarização, permitindo, nesse caso, que o tempo de vida do trabalhador seja apropriado sem a devida e tempestiva contraprestação.

Portanto, em vez de funcionar como mecanismo de adequação da jornada, o banco de horas tornou-se um artifício para burlar o pagamento imediato de trabalho extraordinário, convertendo a remuneração devida em uma espécie de crédito futuro incerto e vulnerável, em prejuízo direto ao caráter alimentar da verba e à função social do trabalho. Assim, o instituto passou a servir menos à organização da jornada e mais à contenção dos custos imediatos das empresas, desviando de sua finalidade original.

Para restabelecer a verdadeira finalidade do banco de horas, ou seja, o ajuste eventual e negociado da jornada, seria necessária a revogação, ou a declaração de inconstitucionalidade, do parágrafo único do artigo 59-B da CLT. Sendo possível, com isso, que a jurisprudência trabalhista voltasse a adotar o entendimento anteriormente consolidado, que reconhecia a nulidade dos regimes de compensação quando constatada a habitualidade das horas extras não compensadas ou não pagas dentro do prazo legal.

5 PROPOSTAS ALTERNATIVAS PARA A MÍNIMA ADEQUAÇÃO CONSTITUCIONAL DO BANCO DE HORAS

Diante das críticas expostas e da necessidade de adequação do banco de horas aos preceitos constitucionais, impõe-se a apresentação de propostas alternativas. Essas medidas devem ser analisadas sob o prisma da hermenêutica constitucional e dos princípios protetivos do Direito do Trabalho, de modo a oferecer soluções que respeitem a limitação da jornada e garantam a transparência, a participação consciente do empregado e a negociação coletiva como instrumentos de equilíbrio nas relações laborais.

Nas subseções seguintes, examinam-se propostas específicas que objetivam conciliar o banco de horas com os princípios constitucionais, partindo do limite mínimo do adicional de 50% das horas extras, passando pelo papel da negociação coletiva, a nulidade em casos de horas extras habituais, até a exigência de ciência, concordância expressa e transparência no controle por parte do empregado.

5.1 O ADICIONAL DE TEMPO DE 50% COMO LIMITE MÍNIMO PARA A COMPENSAÇÃO

A hermenêutica constitucional impõe que os direitos fundamentais sejam interpretados de forma ampliativa, ao passo que eventuais restrições ou limitações a tais garantias devem ser objeto de interpretação restritiva (Nery, 2022, p. 147). Tal premissa decorre da centralidade que os direitos fundamentais ocupam no ordenamento jurídico brasileiro, constituindo-se em cláusulas pétreas (art. 60, §4º, inciso IV, CF)²⁷ que irradiam efeitos sobre todo o sistema normativo, inclusive nas relações de trabalho.

Nesse contexto, o direito ao recebimento de adicional de, no mínimo, 50% sobre a hora extraordinária laborada, previsto no art. 7º, inciso XVI, da Constituição Federal, representa verdadeira garantia fundamental do trabalhador. Esse dispositivo não apenas assegura o pagamento da jornada extraordinária, mas também visa desencorajar a prática de jornadas exaustivas, tutelando a saúde, o lazer e a convivência familiar do empregado, todos bens constitucionalmente protegidos (art. 6º, *caput*, CF)²⁸.

²⁷ Art. 60, §4º, CF: Não será objeto de deliberação a proposta de emenda tendente a abolir: [...] IV - os direitos e garantias individuais.

²⁸ Art. 6º, *caput*, CF: São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

Dessa forma, à luz da hermenêutica constitucional e da principiologia protetiva do Direito do Trabalho, impõe-se a interpretação ampliativa do referido dispositivo constitucional. Isso significa que o adicional de 50% não pode ser esvaziado ou relativizado por meio de práticas flexibilizadoras, como a compensação por meio do banco de horas.

O valor da hora extraordinária, com o respectivo acréscimo, deve ser observado inclusive nas hipóteses de compensação por meio de banco de horas, sob pena de se reduzir o conteúdo essencial da garantia fundamental, em afronta, inclusive, ao princípio da vedação ao retrocesso social (art. 7º, *caput*, CF).

A compensação das horas extras por folgas e descansos, para se adequar minimamente aos princípios constitucionais, não pode implicar na supressão do adicional constitucionalmente assegurado. A interpretação sistemática e finalística do art. 7º, XVI, à luz da Constituição como um todo, impõe o reconhecimento de que o adicional mínimo de 50% constitui limite da proteção ao trabalhador, mesmo quando se trate de regimes compensatórios como o banco de horas.

Para fins de melhor compreensão, retoma-se o exemplo tratado anteriormente de João, auxiliar de serviços gerais, contratado para atuar na limpeza de um supermercado no centro da cidade, sendo-lhe exigido a prestação de duas horas extras por dia, totalizando dez horas semanais além da jornada contratual. Se o empregador optasse por não remunerar essas horas, mas sim compensá-las com folgas futuras, ainda assim deveria observar o acréscimo constitucional. Isso quer dizer que, para cada duas horas trabalhadas além do expediente normal, o trabalhador deveria receber três horas de descanso, duas horas correspondentes ao tempo efetivamente prestado e mais uma hora relativa ao adicional de 50%. Assim, ao final da semana, seriam devidas quinze horas de folga, e não apenas dez.

Esse exemplo demonstra de forma clara a lógica da proteção constitucional: tornar a exigência de trabalho extraordinário mais onerosa para o empregador, seja por meio do pagamento em dinheiro, seja pela concessão de um tempo de descanso superior ao trabalhado. Tal regra desestimula a prática de jornadas excessivas e protege a saúde e o tempo livre do trabalhador. Em outras palavras, o tempo da pessoa que trabalha, fora do seu expediente regular, tem valor ampliado, e isso deve ser reconhecido mesmo nos casos em que se adota o regime de banco de horas.

Permitir que a hora extra seja compensada de forma igualitária, sem o adicional, representa, em verdade, a supressão de um direito fundamental expressamente previsto na Constituição. Isso fragiliza a proteção conferida ao trabalhador e, mais do que isso, incentiva a exploração da jornada, contrariando os princípios constitucionais supramencionados.

Portanto, ainda que se admita a existência do banco de horas no ordenamento jurídico, sua aplicação deve respeitar os limites constitucionais, especialmente no que se refere ao adicional de 50% sobre as horas extraordinárias. Qualquer interpretação que descarte esse acréscimo afronta diretamente o texto constitucional, viola o princípio da proteção e contribui para o esvaziamento das garantias sociais historicamente conquistadas.

5.2 A NEGOCIAÇÃO COLETIVA COMO REQUISITO ESSENCIAL DE VALIDADE

A redação do artigo 7º, inciso XIII, da Constituição Federal estabelece que a duração do trabalho normal não pode ser superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultando-se, porém, a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho. A literalidade do texto, contudo, admite uma análise aprofundada acerca da abrangência do termo “mediante”, que vem suscitando controvérsias quanto à sua aplicação restrita ou ampla.

A primeira interpretação, comumente adotada em determinados setores, defende que o termo “mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho” incidiria exclusivamente sobre a redução da jornada, não se estendendo à compensação de horários. Tal entendimento se fundamenta na proximidade sintática da palavra "mediante" com a expressão "redução da jornada", sugerindo que a compensação de horários poderia ser ajustada até mesmo por meio de acordo individual entre empregado e empregador. Essa leitura, embora pareça razoável à primeira vista, revela-se insuficiente ao se considerar o contexto normativo e os princípios constitucionais.

A interpretação mais adequada e que melhor se coaduna com a hermenêutica constitucional é a que reconhece a exigência de negociação coletiva como requisito para ambos os institutos, compensação de horários e redução da jornada, tendo em vista a conjunção coordenativa aditiva “e” que conecta os dois dispositivos no texto constitucional. Dessa forma, o termo “mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho” deve ser compreendido em sentido amplo, abrangendo integralmente ambos os mecanismos, e não apenas um deles isoladamente.

Essa leitura ampliativa encontra respaldo não apenas na gramática normativa, mas sobretudo na finalidade protetiva da Constituição que, ao conferir à negociação coletiva um

papel fundamental na regulação das condições de trabalho (art. 8º, inciso III)²⁹, busca corrigir a histórica desigualdade e assimetria entre empregado e empregador.

O instituto da negociação coletiva é o meio institucionalmente reconhecido para promover o equilíbrio e a justiça nas relações laborais, resguardando direitos fundamentais e sociais. Portanto, exigir a negociação coletiva prévia para qualquer alteração relevante na jornada de trabalho não é apenas uma formalidade, mas uma garantia constitucional para a proteção do trabalhador.

A negociação coletiva permite adaptar esse mecanismo às necessidades específicas de cada setor econômico. Por meio dela, categorias com realidades distintas, como a indústria metalúrgica ou o comércio varejista, por exemplo, podem definir prazos de compensação, períodos de maior movimento e limites máximos de jornada de forma adequada à sua dinâmica produtiva.

No âmbito individual, esse nível de detalhamento e representatividade não é alcançado. A negociação direta entre empregado e empregador ignora as particularidades de cada categoria. Sem a mediação coletiva, os acordos tendem a ser padronizados e impostos unilateralmente, o que esvazia a função protetiva da Constituição.

Ademais, a hierarquia normativa reforça que a Constituição, na qualidade de norma suprema, deve prevalecer sobre qualquer disposição infraconstitucional. Nesse contexto, ainda que o § 5º do artigo 59 da CLT permita a pactuação individual do banco de horas, tal dispositivo não pode ser interpretado em desconformidade com o comando constitucional. A prevalência da Constituição impõe a nulidade de acordos que não observem a negociação coletiva, preservando-se, assim, a supremacia da norma fundamental e a coerência do ordenamento jurídico.

Portanto, resta claro que a negociação coletiva deve ser considerada condição formal imprescindível para a validade de qualquer ajuste relacionado à compensação de horários ou redução da jornada, inclusive no âmbito do banco de horas. Nos processos trabalhistas, a ausência da comprovação dessa negociação coletiva deveria configurar nulidade do acordo, impondo-se a presunção favorável à versão do trabalhador quanto às horas supostamente compensadas ou reduzidas (art. 818, §1º, CLT)³⁰.

²⁹ Art. 8º, inciso III, CF: Ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;

³⁰ Art. 818, §1º, CLT: Nos casos previstos em lei ou diante de peculiaridades da causa relacionadas à impossibilidade ou à excessiva dificuldade de cumprir o encargo nos termos deste artigo ou à maior facilidade de obtenção da prova do fato contrário, poderá o juízo atribuir o ônus da prova de modo diverso, desde que o faça por decisão fundamentada, caso em que deverá dar à parte a oportunidade de se desincumbir do ônus que lhe foi atribuído.

Essa orientação assegura a efetividade da proteção constitucional supramencionada e reafirma o papel fundamental da negociação coletiva, garantindo que acordos dessa natureza não sejam simplesmente impostos unilateralmente pelo empregador.

5.3 A NULIDADE DIANTE DA PRESTAÇÃO HABITUAL DE HORAS EXTRAS

A limitação da jornada de trabalho imposta pela Constituição constitui cláusula pétrea de proteção do trabalhador. Tal limitação garante um tempo de vida fora do trabalho e resguarda, mesmo que às vezes minimamente, o exercício de direitos fundamentais como o lazer, a convivência familiar, a saúde física e mental, e a participação social e política.

O banco de horas, por sua vez, quando trazido ao ordenamento jurídico brasileiro, encontrava sua legitimidade condicionada à esporadicidade da prestação de horas extras, ou seja, uma alternativa excepcional para situações pontuais e imprevisíveis de aumento da demanda produtiva, não obstante a jurisprudência trabalhista reconhecia a nulidade do instituto quando comprovado nos autos a prestação habitual.

Diversas decisões, como as já trazidas no presente trabalho, afirmaram que a habitualidade na prestação de horas extras esvazia o sentido do banco de horas e descaracteriza sua natureza compensatória, convertendo-o em um expediente de fraude ao limite constitucional da jornada. Em outras palavras, a reiteração das horas suplementares revela que o empregador, em verdade, exige jornada superior à legal, de forma contínua e sem o ônus que a CF estipula do acréscimo remuneratório, o que denota a nulidade do banco de horas por desvio de finalidade.

Esse entendimento sofreu abalo com a Reforma Trabalhista que, no parágrafo único³¹ do artigo 59-B da CLT, estabeleceu de forma expressa que a prestação de horas extras habituais não descaracteriza o regime de compensação de jornada estabelecido por acordo individual, tácito ou escrito, ou por convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho. Trata-se de um dispositivo frontalmente incompatível com o texto constitucional.

A norma infraconstitucional, ao validar o banco de horas mesmo diante de prestação habitual de horas extras, ignora por completo o objetivo da limitação da jornada: proteger o tempo livre do trabalhador. Ao naturalizar a extrapolação rotineira da jornada, confere-se ao empregador a possibilidade de exigir mais do que o permitido pela Constituição, sob o

³¹ Art. 59-B, parágrafo único, CLT: A prestação de horas extras habituais não descaracteriza o acordo de compensação de jornada e o banco de horas.

pretexto de futura compensação. O resultado é a normalização da violação de um direito fundamental sob a capa de um acordo formal.

Nesse contexto, impõe-se a necessidade de interpretação constitucional conforme, orientada pela hermenêutica dos direitos fundamentais. A jurisprudência e a doutrina já consagraram que os direitos sociais devem ser interpretados de forma ampliativa e finalística, ou seja, voltada à concretização de sua função de proteção.

O que se impõe, portanto, é a revogação legislativa do dispositivo ou sua declaração de inconstitucionalidade pelo STF, restabelecendo o entendimento de que o banco de horas só é válido se as horas extraordinárias forem prestadas de forma excepcional e esporadicamente.

5.4 A CIÊNCIA INEQUÍVOCA, CONCORDÂNCIA EXPRESSA E TRANSPARÊNCIA NO ACESSO COMO REQUISITOS DE VALIDADE

O contrato de trabalho compartilha com os contratos de consumo diversas características estruturais, especialmente no tocante à disparidade de poder e à natureza de adesão. O trabalhador não negocia os termos do contrato de forma paritária, ele adere às condições previamente estabelecidas pelo empregador, sob pena de não obter ou manter o vínculo empregatício.

O CDC (Lei nº 8078/1990), inclusive, reconhece expressamente o direito à informação clara, precisa e adequada como premissa de validade das relações de consumo (art. 6º, inciso III)³². Além disso, o seu art. 54³³ postula que em contratos de adesão as cláusulas que impliquem limitação de direito estejam redigidas com destaque e clareza.

O raciocínio jurídico aqui é claro: quanto maior a desigualdade entre as partes, maior deve ser o rigor na análise da validade e eficácia das cláusulas contratuais. O banco de horas, enquanto instituto que pode implicar renúncia parcial ao direito à remuneração de horas extras, deve ser tratado com o mesmo nível de exigência atribuído às cláusulas restritivas nos contratos de adesão de consumo.

Nesse sentido, a validade do banco de horas, enquanto mecanismo excepcional de flexibilização da jornada, deve estar condicionada, efetivamente, à participação consciente e informada do trabalhador.

³² Art. 6º, inciso III, CDC: A informação adequada e clara sobre os diferentes produtos e serviços, com especificação correta de quantidade, características, composição, qualidade, tributos incidentes e preço, bem como sobre os riscos que apresentem.

³³ Art. 54, *caput*, CDC: Contrato de adesão é aquele cujas cláusulas tenham sido aprovadas pela autoridade competente ou estabelecidas unilateralmente pelo fornecedor de produtos ou serviços, sem que o consumidor possa discutir ou modificar substancialmente seu conteúdo.

A ciência inequívoca implica que o trabalhador esteja plenamente informado sobre os critérios, limites e condições de funcionamento do banco de horas. Isso exige mais do que uma cláusula genérica no contrato de trabalho: requer comunicação clara, acessível e contínua quanto aos lançamentos, débitos e créditos de horas, bem como às oportunidades reais de compensação.

A concordância expressa, por sua vez, exige manifestação voluntária, livre e consciente do empregado. Nos casos em que o banco de horas é instituído por meio de cláusulas unilaterais ou por “adesão” tácita, mediante aceite de contratos de adesão, não se pode considerar válida a pactuação. Isso porque a vontade do trabalhador está subordinada às imposições do empregador.

Por fim, a transparência no acesso ao sistema de controle de jornada e banco de horas é requisito indispensável para que se assegure a fiscalização individual por parte do trabalhador. É imprescindível que o empregado possa acompanhar em tempo real as informações relativas à sua jornada efetivamente cumprida, aos créditos gerados, às compensações realizadas e ao saldo remanescente. O direito à informação é condição para o exercício de qualquer direito subjetivo: não se pode exigir do empregado que fiscalize ou questione lançamentos aos quais não têm acesso.

Portanto, constatada a adoção do regime de banco de horas por meio de cláusulas contratuais padronizadas, sem a observância da negociação coletiva e da individual qualificada, ou seja, sem assegurar ao trabalhador mecanismos efetivos de controle e acompanhamento transparente da jornada, impõe-se o reconhecimento da nulidade. A ausência de acesso às informações indispensáveis para o exercício do controle individual inviabiliza qualquer presunção de ciência ou anuência do empregado, configurando, assim, fraude ao instituto.

Nessas condições, é juridicamente adequada a desconsideração do banco de horas e a consequente condenação do empregador ao pagamento das horas extras, entendimento que se assemelha a diretriz protetiva do consumidor tratada acima, já que tutela de forma concreta a parte estruturalmente vulnerável da relação.

CONCLUSÃO

A análise empreendida ao longo deste trabalho evidenciou, de maneira aprofundada, que o modelo atualmente vigente de banco de horas, especialmente quando pactuado por acordo individual e com compensação na proporção 1:1, revela-se estruturalmente incompatível com a Constituição. A investigação histórica, dogmática e sociológica demonstrou que tal instituto, longe de representar uma solução técnica de flexibilização legítima, configura verdadeira distorção da lógica protetiva do Direito do Trabalho, esvaziando garantias constitucionais sob o pretexto da modernização das relações laborais.

A realização de uma jornada extraordinária, conforme demonstrado nos capítulos anteriores, constitui, por sua própria natureza, uma exceção à normalidade contratual, devendo ser compensada com um ônus adicional ao empregador (art. 7º, XVI, CF e art. 59, §1º, CLT)³⁴ seja na forma de acréscimo remuneratório, seja mediante a ampliação proporcional do tempo de descanso. A supressão desse ônus transforma a exceção em regra, banalizando o sobretrabalho e comprometendo a saúde, o tempo livre e a dignidade do trabalhador.

Ficou claro que o banco de horas, nos moldes individualizados autorizados pela legislação ordinária recente, rompe com os pilares que justificam a existência do Direito do Trabalho, especialmente o princípio da proteção da parte hipossuficiente.

Além disso, ficou demonstrado que a compensação de jornada não pode ser compreendida como um instrumento de livre gestão do tempo de trabalho. Trata-se de uma prática que possui implicações jurídicas e existenciais, cujo manejo exige rigor normativo e institucional.

A exclusão da negociação coletiva, a ausência de controle transparente e a habitualidade da exigência de horas extras, quando combinadas à já existente assimetria contratual, convertem o banco de horas em um mecanismo de precarização. A lógica protetiva prevista na Constituição é invertida, atribuindo ao trabalhador o ônus da imprevisibilidade econômica e da organização produtiva empresarial.

Diante disso, a compatibilidade constitucional do banco de horas só pode ser reconhecida se observados, cumulativamente, quatro elementos estruturantes: o respeito ao adicional de 50% como limite mínimo compensatório; a exigência de negociação coletiva para sua instituição; a utilização restrita a hipóteses esporádicas de sobrejornada; e a ciência

³⁴ Art. 59, §1º, CLT: A remuneração da hora extra será, pelo menos, 50% (cinquenta por cento) superior à da hora normal.

inequívoca, a concordância expressa e o acesso transparente do trabalhador às informações relativas ao controle de jornada. A ausência de qualquer desses requisitos compromete a validade do instituto, tornando inevitável o reconhecimento da nulidade do regime compensatório, com a correspondente responsabilização do empregador pelo pagamento integral das horas extras devidas.

Em última análise, considerando que a estrutura constitucional brasileira não admite, em tese, mecanismos que naturalizam a diluição dos direitos sociais sob o pretexto da eficiência produtiva, considerando também que tempo de vida do trabalhador é um desses bens jurídicos tutelados, bem como a expressão da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho, impõe-se como medida de coerência constitucional a revogação legislativa dos dispositivos infraconstitucionais que autorizam a implementação do banco de horas por acordo individual (arts. 59, §5º, CLT), e a prestação habitual de horas extras (59-B, § único, CLT) ou, na ausência dessa revogação, a declaração de sua inconstitucionalidade pelo Supremo Tribunal Federal, seja total ou parcial, por meio do instituto da interpretação conforme.

Trata-se não apenas de restaurar a coerência do ordenamento jurídico, mas de reafirmar, de forma concreta, o compromisso com a proteção efetiva do trabalhador enquanto titular de direitos fundamentais.

Superar a dinâmica atual do banco de horas não é apenas uma exigência teórica, mas uma demanda ética, jurídica e social, orientada à justiça social, à efetivação do valor do trabalho e ao reconhecimento do tempo de vida como expressão da dignidade humana.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho**. Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. Ed 18. São Paulo. Boitempo, 2020.

BATISTA, Homero. **CLT comentada**. Consolidação das Leis do Trabalho. São Paulo. Saraiva Educação, 2024.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei nº 5452, de 1º de maio de 1943. Diário Oficial da União: seção 1, p. 11937, 9 ago. 1943.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

BRASIL. **Decreto nº 27048, de 12 de agosto de 1949**. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 16 ago. 1949.

BRASIL. **Lei nº 605, de 5 de janeiro de 1949**. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 6 jan. 1949.

BRASIL. **Lei nº 8078, de 11 de setembro de 1990**. Código de Defesa do Consumidor. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 12 set. 1990.

BRASIL. **Lei nº 13105, de 16 de março de 2015**. Código de Processo Civil. Diário Oficial da União: seção 1, p. 1, 17 mar. 2015.

BRASIL. **Lei nº 13467, de 13 de julho de 2017**. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 14 jul. 2017.

BRASIL. **Medida Provisória nº 2164-41, de 24 de agosto de 2001**. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 27 ago. 2001.

BRASIL. Ministério da Economia. **Painel do Mapa de Empresas**, ferramenta disponibilizada pelo Governo Federal para informações de registro e fechamento de empresas. Disponível em:
<https://www.gov.br/empresas-e-negocios/pt-br/mapa-de-empresas/painel-mapa-de-empresas>
Acesso em 05 nov. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Acórdão PJe TRT 3ª. Décima Primeira Turma. **Processo nº 0010329-33.2024.5.03.0160 (AgR)**. Belo Horizonte, 19 jun. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Acórdão PJe TRT 3ª. Oitava Turma. **Processo nº 0002605-19.2014.5.03.0098 (RO)**. Belo Horizonte, 13 out. 2015.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Acórdão PJe TRT 3ª. Primeira Turma **Processo nº 0010754-65.2023.5.03.0008 (ROPS)**. Belo Horizonte, 21 mar. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Acórdão PJe TRT 3ª. Sétima Turma. **Processo nº 0001504-34.2013.5.03.0145 (RO)**. Belo Horizonte, 8 maio 2015.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Acórdão PJe TRT 3ª. Sétima Turma. **Processo nº 0010382-71.2021.5.03.0078**. Belo Horizonte, 31 agosto 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Acórdão PJe TRT 3ª. Sétima Turma. **Processo nº 0010147-94.2022.5.03.0167**. Belo Horizonte, 08 jan 2025

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Orientação Jurisprudencial nº 410 da SDI-1**. Repouso semanal remunerado. Horas extras. Reflexos.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 85**. Compensação de jornada. Diário da Justiça Eletrônico, Brasília, DF.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **TST-RR-20813-45.2016.5.04.0812**, 3ª Turma, Relator Min. Alberto Bastos Balazeiro, publicado no Informativo TST nº 287 (2024).

DEMOCRACIA em Vertigem. (Documentário). Petra Costa (Direção). Produção de Joanna Natasegara, Shane Boris e Tiago Pavan. Brasil: Netflix, 2019.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. Ed. 19. São Paulo. LTr, 2020.

ELES não usam black-tie. (Filme). Leon Hirszman (Direção). Produção de Gustavo Dahl. Rio de Janeiro: Embrafilme, 1981.

HUBERMAN, Leo. **História da riqueza do homem**. Do feudalismo ao século XXI. Rio de Janeiro. Ed. 22. LTC, 2010.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Demografia das Empresas e Estatísticas de Empreendedorismo: 2022**. Rio de Janeiro : IBGE, 2024. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=2102143> Acesso em 05 nov. 2025.

NERY JÚNIOR, Nelson. **Constituição Federal Comentada**. São Paulo. Revista dos Tribunais, Ed. 8. 2022.

KAFKA, Franz. **A metamorfose**. Barueri. Novo Século Editora, 2017.

KELSEN, Hans. **Teoria geral do direito e do Estado**. Tradução de Sérgio S. de Carvalho. São Paulo. Martins Fontes, 1990.

OFFE, Claus. **Trabalho e sociedade: problemas estruturais e perspectivas de futuro**. Ed 1. São Paulo: Tempo Brasileiro, 1984.

OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 1 sobre as horas de trabalho (indústria), 1919**. Adotada em Washington em 28 de novembro de 1919.

REINO UNIDO. **Factory Act 1802**. An Act for the preservation of the health and morals of apprentices. Londres: Parlamento Britânico, 1802.

TEMPOS Modernos. (Filme). Charles Chaplin (Direção). Produção de Charles Chaplin. Estados Unidos: Charles Chaplin Film Corporation, 1936.