UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ

LUCAS PONTES FRANÇA

O BANCO DE HORAS: VALIDADE CONSTITUCIONAL, SUPERAÇÃO JURISPRUDENCIAL, HIPÓTESES DE NULIDADE E ANÁLISE PROCESSUAL

CURITIBA

2024

LUCAS PONTES FRANÇA

O BANCO DE HORAS: VALIDADE CONSTITUCIONAL, SUPERAÇÃO JURISPRUDENCIAL, HIPÓTESES DE NULIDADE E ANÁLISE PROCESSUAL

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao curso de Graduação em Direito, Setor de Ciências Jurídicas, Universidade Federal do Paraná, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Dr. Noa Piatã Bassfeld Gnata.

CURITIBA

2024

TERMO DE APROVAÇÃO

O BANCO DE HORAS: VALIDADE CONSTITUCIONAL, SUPERAÇÃO JURISPRUDENCIAL, HIPÓTESES DE NULIDADE E ANÁLISE PROCESSUAL

LUCAS PONTES FRANA

Trabalho de Conclusão de Curso aprovado como requisito parcial para obtenção de Graduação no Curso de Direito, da Faculdade de Direito, Setor de Ciências jurídicas da Universidade Federal do Paraná, pela seguinte banca examinadora:

Assinado de forma digital por NOA PIATA BASSFELD GNATA
Dados: 2024.12.11 13:35:02 -03'00'

NOA PIATÃ BASSFELD GNATA
Orientador

Coorientador

THAIS BRESSIANI VIEIRA DE ROCCO
Assinado de forma digital por THAIS BRESSIANI VIEIRA DE ROCCO
Dados: 2024.12.11 15:05:33 -03'00'

THAIS BRESSIANI VIEIRA DE ROCCO
1º Membro

JULIA DUMONT PETRY
Assinado de forma digital por JULIA DUMONT PETRY
Dados: 2024.12.13 09:03:56 -03'00'

JULIA DUMONT PETRY
2º Membro

Aos meus pais, que me confiaram todo amor do mundo.

AGRADECIMENTOS

Minha relação com o mundo jurídico iniciou com minha querida mãe, que anos atrás quando trabalhava como copeira no Ministério Público me disse que “um dia me veria trabalhando naquele prédio, vestindo um terno e formado por uma boa faculdade”.

Primeiramente, agradeço à minha mãe, Ivani Pontes, que sempre me inspirou e me deu forças para a realização deste sonho. Em conjunto, agradeço ao meu pai Sérgio França, pela preocupação e amparo nos momentos necessários.

Aos meus amigos Matheus Gomide, João Coimbra, Julia Kirchner, Laura Matukiwa, Lucas Lins, Luiz Paulo, Marina Prochmann, Melissa Venturi, Nathalia Queiroz, Patricia Mele, Quincas Carneiro, Renan Requião, Severino Medeiros, Sofia Lopes e Vitor Nichele. Amigos que permitiram uma experiência universitária inesquecível. Uma ressalva importante para a querida amiga Camilla Ferronato, pela fiel amizade e companheirismo.

Aos amigos Giovanna Moraes, Lucas Carvalho e Maria Luiza Passuelo, que mesmo distantes, me agraciaram com uma amizade duradoura ao longo desta jornada.

Aos profissionais e amigos, Daniele Slivinski e Maury Cequinel, pelos ensinamentos diários e pela mentoria, que vai além do Direito.

Ao meu orientador Noa Piatã, por despertar meu interesse nos estudos do Direito Trabalhista e pela disponibilidade na orientação deste trabalho acadêmico. Sua orientação me permitiu observar a necessidade e importância do pensamento crítico no Direito.

A todos aqueles que me acolheram, fortaleceram e inspiraram na realização deste trabalho.

“Deve o príncipe valer-se das qualidades da raposa e do leão, pois o leão não sabe se defender das armadilhas, e a raposa não consegue defender-se dos lobos. É preciso, portanto, ser raposa para reconhecer as armadilhas, e leão para afugentar os lobos” (MAQUIAVEL, O Príncipe).

RESUMO

Este artigo analisa o banco de horas no contexto constitucional, social e econômico, com foco na análise histórica, doutrinária e processual abordando críticas e nuances sob o prisma jurídico e social. As análises históricas e doutrinárias colaboram para a sistematização jurisprudencial utilizada, traçando o desenvolvimento histórico das decisões do Tribunal Superior do Trabalho e dos diversos Tribunais Regionais. Com base no método hipotético dedutivo, a bibliografia levantada teve como finalidade o alcance de um equilíbrio nas conclusões deduzidas. A introdução doutrinária percorre até o desenvolvimento jurisprudencial sobre o tema, abordando análises no âmbito processual. Explora o âmbito processual de modo amplo, com analise detalhada das mudanças ocorridas com a Reforma Trabalhista quanto ao banco de horas. Estuda também as hipóteses de nulidade estabelecidas normativamente e jurisprudencialmente, com reflexões sobre a sua aplicação prática. Por fim, analisa-se os efeitos condenatórios de nulidade do banco de horas e as discussões quanto ao tema.

Palavras-chave: Banco de horas; constitucionalidade; jurisprudência; validade; nulidade

ABSTRACT

This article analyzes the time bank system within constitutional, social, and economic contexts, focusing on historical, doctrinal, and procedural perspectives while addressing critiques and nuances from legal and social viewpoints. Historical and doctrinal analyses contribute to the jurisprudential systematization employed, tracing the historical development of decisions by the Superior Labor Court and various Regional Labor Courts. Using the hypothetical-deductive method, the research aims to achieve balanced conclusions. The doctrinal introduction spans the topic's jurisprudential evolution, including procedural analyses. It thoroughly examines procedural aspects, detailing changes introduced by the Labor Reform concerning the time bank system. Additionally, it investigates hypotheses of nullity established normatively and jurisprudentially, reflecting on their practical application. Lastly, the study evaluates the nullity's condemnatory effects on the time bank system and the ongoing debates surrounding the issue.

Keywords: Time bank system; constitutionality; jurisprudence; validity; nullity

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO 10
2 O BANCO DE HORAS: FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO 10
2.1 FUNDAMENTOS NORMATIVOS, CONSTITUCIONAIS E POLÍTICOS PARA A ADOÇÃO DO BANCO DE HORAS 12
2.2 FUNDAMENTOS CRÍTICOS AO BANCO DE HORAS 15
3 AS NOVAS HIPÓTESES DE VALIDADE DO BANCO DE HORAS: SUPERAÇÃO JURISPRUDENCIAL E REFORMA TRABALHISTA 18
3.1 O BANCO DE HORAS POR ACORDO INDIVIDUAL 18
3.2 A PRESTAÇÃO DE HORAS EXTRAS HABITUAIS 21
4 AS HIPÓTESES JURISPRUDENCIAIS E NORMATIVAS DE NULIDADE DO BANCO DE HORAS 22
4.1 A NULIDADE FORMAL DO BANCO DE HORAS 23
4.2 A NULIDADE MATERIAL DO BANCO DE HORAS 24
4.3 CRÍTICAS ÀS HIPÓTESES DE NULIDADE DO BANCO DE HORAS 26
4.4 OS PARÂMETROS DE PAGAMENTO DAS HORAS EXTRAORDINÁRIAS EM CASO DE NULIDADE DO BANCO DE HORAS NO CAMPO PROCESSUAL 29
5 CONCLUSÕES FINAIS 33
REFERÊNCIAS 34

1 INTRODUÇÃO

A justiça trabalhista é marcada historicamente pelo grande número de conflitos judiciais. Antes da Reforma Trabalhista, o número de ações trabalhistas chegou a 3,9 milhões somente em 2016 (Marchesan, 2017). De todo modo, mesmo após a implementação da Reforma, entre 2019 e 2021 o número de ações trabalhistas que envolvem horas extras é de mais de 2 milhões (Castro, 2021).

No Brasil contemporâneo pós-Reforma Trabalhista, o sistema legislativo busca a conciliação entre o empregador e empregado, por meio da instituição de possibilidade de adoção de métodos contratuais individuais e consensuais, principalmente com os acordos e convenções coletivas.

Outrossim, as empresas e empregados que observaram a possibilidade de novas medidas, decidiram por adotar algumas das que foram disponibilizadas, dentre elas os sistemas de compensação de jornada.

Os sistemas de compensação estão incluídos dentro do fenômeno da flexibilização da jornada de trabalho. Dentro dos sistemas de compensação de jornada, observa-se o "banco de horas", sistema que possibilita que o empregado tenha um controle das horas extraordinárias trabalhadas, bem como possibilita uma melhor gestão financeira dos empregadores.

O banco de horas é um dos sistemas de compensação mais discutidos no contexto social e jurídico constitucional trabalhista.

Este artigo trará uma análise geral do banco de horas e de sua validade constitucional, bem como críticas a seu respeito, além de uma análise jurisprudencial das novas hipóteses de validade do sistema e suas hipóteses de nulidade, com as visões do Tribunal Superior do Trabalho e Tribunais Regionais do Trabalho, realçando críticas das suas atuações em casos que tratam sobre o tema.

2 O BANCO DE HORAS: FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

A jornada de trabalho e seu controle possuem dois aspectos. O aspecto público, de tutela estatal, para limitação da jornada de trabalho em prol da proteção do direito existencial do trabalhador, e o aspecto privado, que concede liberdade aos contratantes para estabelecer jornada de trabalho, desde que inferiores ao máximo legal (Martins, 2024).

Nesse contexto, oriundo da Lei n. 9.601/98, surgiu o banco de horas, que trouxe um sistema de compensação com maior largura temporal, inicialmente com duração de 120 dias. A

Medida Provisória 1.709/1998 alterou o art. 59, §2º da CLT e aumentou o tempo de duração da compensação para até um ano, assim o banco de horas foi também denominado como “sistema compensatório anual” (Delgado, 2019).

O instituto do banco de horas está incluso no fenômeno da flexibilização da jornada de trabalho; não se enquadra no padrão estabelecido na parte inicial do inciso XIII art. 7º da CF do limite de 8 horas diárias e 44 horas semanais (Tomaz, 2016).

A flexibilização de jornada, e do próprio direito do trabalho no Brasil, é recente, conforme pontuado por Rita de Cássia Nogueira de Moraes Scarpa (2023, p. 81):

> No Brasil, o período compreendido entre os anos de 2003 e 2013 foi marcado pelo aumento da flexibilização dos direitos trabalhistas com sensível diminuição de direitos sociais. Essa tendência recebeu influência das alterações na produção, baseadas no sistema *just in time* e da globalização dos mercados. Nesse contexto, emergem as teorias defensivas da flexibilização dos direitos trabalhistas que reconhecem na quebra da rigidez estatal normativa uma melhor adaptação do Direito do Trabalho às novas formas de atividade que se desenham diante dos avanços tecnológicos.

A flexibilização da jornada de trabalho pode ser entendida como a mera possibilidade de alteração da jornada padronizada de 8 horas diárias. Assim dispõe Sergio Pinto Martins (2024, p. 649) sobre a finalidade e conceito da flexibilização da jornada de trabalho:

> A flexibilização das condições de trabalho é um conjunto de regras que têm por objetivo instituir mecanismos tendentes a compatibilizar as mudanças de ordem econômica, tecnológica ou social existentes na relação entre o capital e o trabalho. Os exemplos mais comuns seriam a flexibilização da jornada de trabalho *(flex time)*, que é usada principalmente nos países de língua inglesa, em que o funcionário entra mais cedo, saindo mais cedo do trabalho, ou ingressa mais tarde no serviço, saindo, também, em horário mais adiantado do que o normal, estabelecendo, assim, seu próprio horário de trabalho, trabalhando mais horas em determinado dia ou semana para trabalhar um menor número de horas em outros dias (há necessidade, porém, de se observar um número mínimo de horas trabalhadas no ano, no mês ou na semana).

Há de salientar que a compensação de horas é objeto de discussão frequente dentro da academia, com controvérsias a respeito de sua existência. A reforma trabalhista contribuiu para o acaloramento de sua discussão. Na obra crítica coordenada pela Professora Valdete Souto Severo (Vasconcellos; Pereira, 2017, p. 295) assim resta conceituada a compensação de horas:

> A compensação de horas de trabalho é o mecanismo pelo qual o excesso de horas de trabalho em um determinado dia não é remunerado com o adicional legal ou convencional, na medida que é compensado, por meio da diminuição de horas de trabalho em outro dia. A temática sempre foi objeto de discussão doutrinária e jurisprudencial e sofreu um revés com a publicação da Lei n. 9.601/98, que instituiu o “banco” de horas.

Apesar das firmes críticas, o banco de horas foi amplamente aderido no ambiente laboral empresarial, compreendido como um método legítimo de compensação de horas, dado sua legitimação na promulgação da Lei 9601/98.

De modo teórico, Bezerra Leite (2024, p. 267) assim define o instituto do banco de horas:

> 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. Noutros termos, o valor correspondente às horas extras prestadas não é pago diretamente ao empregado, uma vez que fica "depositado no banco de horas" do empregador e, na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral das horas extras prestadas, fará o trabalhador jus ao pagamento dessas horas, que serão calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão.

Tal definição propicia uma consideração neutra do instituto, visto que de modo geral o trabalhador consegue gerir sua própria jornada de trabalho de modo concomitante com a gestão empresarial do capital.

Contudo, observa-se que o trabalhador ao adquirir benefício de controle de sua jornada de trabalho, também renuncia ao direito constitucional de recebimento do adicional legal na prestação de horas extraordinárias, previsto no inciso XVI do art. 7º da Constituição Federal. Desta forma define Godinho (2019, p. 1057):

> A figura jurídica permite a prorrogação de duas horas ao dia ou, sendo a jornada inferior a oito horas, uma prorrogação até o teto global de 10 horas diárias (§ 2º do art. 59 da CLT). Dentro do ano, tais excessos devem ser compensados, sob pena de ser devida a extrapolação da jornada regular como efetivas horas extras.

Assim, respeitados os parâmetros corretos do banco de horas, as horas suplementares ocorridas no contexto do regime compensatório serão compensadas com folgas e labor inferior à jornada contratual, ou pagas como horas normais com o devido adicional legal, no *deadline* do banco.

2.1 FUNDAMENTOS NORMATIVOS, CONSTITUCIONAIS E POLÍTICOS PARA A ADOÇÃO DO BANCO DE HORAS

À princípio, inexistem regras legais que estimulem ou beneficiem diretamente o empregador que decida implementar o banco de horas em sua empresa, a adoção pelas empresas é meramente uma opção disponível a qualquer momento.

Registre-se que a Lei 9.601/98, que originou o banco de horas, teve como fundamento quando sancionada o delicado momento econômico do país, que vivenciava uma recessão preocupante, com aumento na taxa de desemprego em três pontos percentuais (Ramos; Reis, 1997). Referida Lei visou a manutenção dos milhares de trabalhadores do país, bem como a sobrevivência financeira das empresas e do mercado nacional.

A professora Maíra Silva Marques da Fonseca (2008, p. 26) sobre a Lei 9.601/98 e o contexto de seu surgimento:

> Expressões flexibilizadoras, por outro lado, da regulamentação da jornada, justo dizer, surgem em contextos nos quais se encontram desmobilizados os trabalhadores, provavelmente em função da ameaça do desemprego causada pela automação dos meios de produção e da grande articulação da classe patronal diante da globalização econômica. Exemplo marcante seria o banco de horas proposto pela lei 9.601/98, que autoriza a compensação de jornada em períodos de até doze meses, mediante negociação coletiva.

À época, o Estado agiu no dever de zelo, isto é, proteção ao trabalhador. A criação do banco de horas permitiu que as empresas postergassem pagamentos de horas extras e mantivessem sua percepção de lucro imediato, o que evitou a demissão em massa e a manutenção financeira das empresas.

Observado o contexto político e crítico, nota-se também que com o neoliberalismo a duração do trabalho sofreu desregulamentação e precarização (Fonseca, 2016). Asserta-se que a flexibilização busca assegurar a sobrevivência da empresa e direitos mínimos aos trabalhadores, típico de modificações de comandos legais em épocas de crise.

As vantagens do banco de horas são diversas, conforme descritas pelo Ministro Sergio Pinto Martins (2012, p. 539), a saber: evitar dispensa de trabalhadores em épocas de crise; adequar a produção; evitar ociosidade do trabalhador; reduzir horas extras e seu custo, compensar o sábado, compensar dias no final do ano etc.

A flexibilização das normas trabalhistas ocorre em diversas modalidades e abrange estratégias políticas, econômicas e sociais (Francisco, 2016). De tal forma, percebe-se que os principais beneficiários da adoção do banco de horas são as empresas.

À título crítico, Scarpa (2023, p. 91) assevera que: “As flutuações na economia e na dinâmica mercadológica não servem de argumento para a retirada de direitos, pois o Direito do

Trabalho deve se guiar pela lógica inerente aos direitos sociais, qual seja, proteger a dignidade da pessoa humana".

Em primeiro plano, ocorre a redução de custos com horas extras, dado que o empregador não efetua o pagamento mensal do adicional mínimo de 50% quando seus empregados realizam horas extras. O pagamento de horas extraordinárias somente é realizado quando houver horas suplementares que "sobrem" dentro do regime compensatório, de modo semestral ou anual, a depender do ajuste formal.

Conforme estudo de caso específico em uma empresa de eletrodomésticos, Souza e Rachid (2008, p. 9), expõem as visões dos funcionários responsáveis pela gestão quanto ao banco de horas, *in verbis*:

> Para gerentes e supervisores entrevistados, esta nova forma de contrato é primordial para a competitividade e manutenção de empregos no setor, já que existe uma sazonalidade na demanda que, caso não houvesse uma forma de flexibilização da jornada de trabalho, ocasionaria oscilação no quadro de funcionários, aumentando os níveis de rotatividade.

Ou seja, há um incremento na previsibilidade empresarial, pois a empresa evita imprevistos em folha de pagamento, com provisão de custos mais precisa, que possibilita gerenciar seus recursos de modo mais seguro.

Semelhantemente, empresas obtêm flexibilidade operacional, de modo que conseguem regular as jornadas de trabalho de seus empregados em conformidade com a demanda necessária para o trabalho. Vanessa de Almeida Vignoli (2010, p. 44) sobre a otimização do tempo pelas empresas, assim expõe:

> Por outro lado, a questão da otimização do tempo por parte das empresas traduz-se em escopo muito almejado na atual conjuntura sócio-econômica, de acirrada competitividade tecnológica. As novas demandas de produção do século XXI desafiam a imaginação dos operadores do Direito. A tradicional jornada de 8 horas diárias cede espaço para outros tipos de jornadas, com quantidades de horas diferentes, adequados de forma específico para cada ramo de atividade econômica, seja ele da indústria ou de serviços.

A otimização do tempo pelas empresas causa um efeito de maior competitividade com rivais do mesmo setor de atuação, visto que suas demandas serão atendidas na programação da própria instituição.

Por outro lado, os empregados também possuem benefícios na adesão ao banco de horas: o principal é a manutenção do emprego em momentos de crise e baixa demanda – a título de exemplo, cita-se a Lei nº 14.437/2022, promulgada permanentemente e que flexibiliza leis

trabalhistas em períodos de calamidade pública. As empresas manterão seus empregados, assegurarão uma gestão de carreira segura, bem como evitarão custos e transtornos com contratações de empregados temporários.

Souza e Rachid (2008, p. 10) também abarcam a opinião dos empregados em seu estudo de caso, os quais alegam como principais vantagens sobre o banco de horas:

> A estabilidade no emprego, evitando demissões em épocas de baixa demanda; Evitar perdas de direitos trabalhistas para trabalhadores que estão a mais tempo na empresa; A possibilidade de utilização das horas acumuladas no banco de horas para tratar de assuntos particulares quando estes são em horário de expediente; Possibilidade de utilização das horas acumuladas para estender os períodos de férias, para prolongar feriados, tanto individualmente como de forma coletiva.

Denota-se que os empregados adquirem flexibilidade na jornada de trabalho, pois as empresas podem coordenar que em períodos de alta demanda as jornadas serão maiores, com folgas e saídas antecipadas nos períodos de menor exigência. Tal dinâmica proporciona um controle de jornada e de eventuais folgas pelo próprio colaborador. Conforme Vignoli (2010, p. 46), o horário flexível é uma forma utilizada para que o empregado possa melhor dispor de seu tempo pela escolha pessoal da jornada que vai seguir.

Sergio Pinto Martins (2023, p. 362) afirma que o empregado, por exemplo, poderia trabalhar mais horas de segunda a quinta-feira e não trabalhar às sextas-feiras, ficando com um fim semana maior e mais tempo perto de sua família.

Um estudo realizado por Pereira, França, Dias e Avelino (2018, p. 9) observou que os colaboradores possuem uma percepção proveitosa do banco de horas:

> Na empresa que o Estudo de Caso foi realizado, olhando para os últimos cinco anos em todas as assembleias, o Banco de Horas foi aprovado com sucesso e conseguiu atingir mais de 80% dos colaboradores que visam os benefícios oferecidos, tais como, a extensão de folgas nas férias, liberação para saídas durante o horário de trabalho, programação de descansos com antecedência, feriados prolongados entre outros. Os colaboradores possuem uma visão positiva sobre o Banco de Horas entendendo que sua criação foi com o intuito de combater o desemprego, e atender a demanda da empresa, possibilitando usufruírem dos saldos de horas, quando precisarem.

Dessa forma, infere-se que o banco de horas possui aquiescência legal, política e, inclusive, popular. Isto é, possui validade constitucional diante do contexto sociopolítico brasileiro.

2.2 FUNDAMENTOS CRÍTICOS AO BANCO DE HORAS

O limite da jornada de trabalho, estabelecido no art. 7º, XIII da CF, de 44 horas semanais e 8 horas diários explicitamente não coaduna com a existência do banco de horas. De todo modo, a parte final do referido inciso faculta a compensação de horas.

Especula-se que o banco de horas possui um propósito inconstitucional, dado que o instituto permite a extrapolação do limite da jornada desde que a compensação ocorra no prazo estabelecido – usualmente até seis meses ou um ano.

A averiguação de inconstitucionalidade pode ser verificada no banco de horas, pois o período de compensação e sua vigência é demasiadamente longo, o que agride substancialmente os princípios da dignidade da pessoa humana e proteção aos valores sociais do trabalho (Giordani, 2012). O mais correto, na visão de Martins (2024, p. 655), seria a compensação semanal ou mensal, em que haveria para o empregado maior previsibilidade dos dias trabalhados.

Frise-se também que a flexibilização da jornada de trabalho contribui para a generalização de jornadas extenuantes, podendo afrontar o direito fundamental à saúde do trabalhador (Scarpa, 2023). Neste sentido, conforme Miranda (1999, p. 476):

> Em primeiro lugar, a dignidade da pessoa é da pessoa concreta, na sua vida real e quotidiana; não é de um ser ideal e abstracto. E o homem ou a mulher, tal como existe, que a ordem jurídica considera irredutível, insubstituível e irrepetível e cujos direitos fundamentais a Constituição enuncia e protege.

A dignidade da pessoa humana é intrínseca ao ser humano e não deve limitar-se ao empregado, de modo que o trabalho digno alcança a todos os indivíduos (Miraglia, 2010).

Reforça-se que o princípio da dignidade da pessoa humana é um dos pilares do direito do trabalho contemporâneo. Neste sentido, citando literalmente a Ministra Carmem Lúcia (2001, p. 61) sobre a interligação destes pilares constitucionais:

> Assim se dá na Constituição brasileira de 1988, que estabelece o valor do trabalho como fundamento do Estado Democrático de Direito, ao lado da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III e IV), como direito fundamental individualmente exercitável (art. 6º), como fundamento da ordem econômica (art. 170, VIII).

Dentro da seara Trabalhista e sobre a duração do trabalho, Godinho (2020, p. 1044) assevera que, “a Constituição apreendeu, de modo exemplar, essa nova leitura a respeito da jornada e duração laborativas e do papel que têm no tocante à construção e implementação de uma consistente política de saúde no trabalho”.

Na dinâmica do labor de trabalhadores que adotam o banco de horas, o labor extraordinário recorrente é rotineiro em épocas de grande volume de trabalho. O trabalho em excesso pode provocar estresse, aumento de peso, inviabiliza o convívio com familiares e amigos; também contribui para a baixa produtividade do colaborador e, portanto, apequenando possíveis vantagens econômicas para o patrão (Andrade, 2021).

A flexibilização da jornada de trabalho causou o aumento do número de acidentes de trabalho e de doenças ocupacionais, conduzindo até mortes e suicídios relacionados ao estresse laboral (Silva, 2013). Para Bezerra Leite (2024, p. 437) O elastecimento da jornada é nocivo ao trabalhador e a toda a sociedade, uma vez que, além de reduzir a oferta de emprego, pode redundar em fadiga, tornando-o suscetível a doenças.

Em um estudo exposto pelo Juiz do Trabalho da 15ª Região, Professor José Antônio Ribeiro de Oliveira Silva (2013, p. 138), foi analisada a correlação positiva dos acidentes e doenças ocupacionais com a carga extraordinária de labor:

> No entanto, poder-se-ia objetar essas afirmações invocando a tese de que não há estudos científicos contemporâneos que demonstrem essa relação entre excesso de jornada de trabalho e acidentes e adoecimentos ocupacionais. Pois bem; num profundo estudo sobre a influência do excesso de tempo de trabalho na segurança e na saúde dos trabalhadores, Anne Spurgeon (2003) asseverou que a preocupação central em relação ao número de horas trabalhadas é o desenvolvimento da fadiga e, associado a ela, do estresse ocupacional, sendo que a exposição cumulativa à fadiga e ao estresse desemboca em problemas de doenças mentais e cardiovasculares. A situação é ainda mais grave quando os trabalhadores são submetidos rotineiramente ao regime de horas extraordinárias.

Assim, entende-se que para que o indivíduo tenha uma vida digna, é basilar ter saúde para desempenhar com dignidade os outros direitos fundamentais (Copetti; Gimenez, 2024), como o direito ao trabalho. Os potenciais danos à saúde do trabalhador, diante do contexto de flexibilização da jornada de trabalho demonstram a possibilidade de afronta ao próprio princípio da dignidade da pessoa humana.

De todo modo, apesar das críticas acima expostas, o banco de horas é muito mais proveitoso para a sociedade civil e industrial no atual contexto brasileiro. Inclusive, o Brasil é um país que enfrenta desafios regionais de modo muito diverso, as crises ocorrem ao mesmo tempo em contextos diferentes.

Exemplificando, cabe citar o recente caso das enchentes ocorridas entre abril e maio de 2024 no Estado do Rio Grande do Sul (G1 RS, 2024). As empresas demandaram a implementação de algumas medidas para mitigação dos efeitos econômicos, tais como: “a

flexibilização do mercado de trabalho, adiantamento de férias, redução da jornada, suspensão de contratos e compensação futura do banco de horas" (Lopes, 2024).

Em sentido semelhante, no notório contexto da pandemia do Covid-19, foi sancionada a Medida Provisória 927/2020, que em seu art. 14 permitiu a compensação do banco de horas em até dezoito meses, contados da data de encerramento do estado de calamidade pública.

Conclui-se que apesar das críticas cabíveis ao instituto, o banco de horas se mantém como uma ferramenta de manutenção do emprego, gestão empresarial e suavização das sequelas das crises enfrentadas sazonalmente no Brasil.

Além das pequenas crises expostas, um estudo divulgado pelo Instituto Brasileiro de Economia demonstrou, a partir de uma análise trimestral de 1970 a 2023, em que o Brasil passou por 10 recessões neste período (Trece; Considera *et al*., 2024). O fato de o Brasil sofrer com recessões recorrentes, demonstra a necessidade de manutenção, provisoriamente, de sistemas como o banco de horas.

Um último ponto neste capítulo crítico, com ajuda da professora Maíra Fonseca (2016, p. 20), literalmente: "Muito mais do que melhores condições de vida e maiores períodos de descanso, o que ora se pretende é o equilíbrio social e econômico via combate ao desemprego e repartição dos ganhos de produtividade".

3 AS NOVAS HIPÓTESES DE VALIDADE DO BANCO DE HORAS: SUPERAÇÃO JURISPRUDENCIAL E REFORMA TRABALHISTA

A Reforma Trabalhista, além de agregar a mudanças no modelo juristrabalhista brasileiro, também abarcou tópicos que estavam consolidados na jurisprudência, alterando-os normativamente em sentido contrário.

A seguir, serão apresentadas duas hipóteses legais de validade do banco de horas, que percorreram um caminho de debate jurisprudencial e encontravam-se em contínuo debate do Tribunal Superior do Trabalho.

3.1 O BANCO DE HORAS POR ACORDO INDIVIDUAL

A primeira mudança notável em relação a nova hipótese de validade do banco de horas, é referente a possibilidade do ajuste por acordo individual. O ajuste individual do banco de horas era inviabilizado, sob o prisma jurídico de conhecimento público, conforme se denota na ementa do processo RR-1227-86.2010.5.03.0027, abaixo:

> II. RECURSO DE REVISTA NÃO REGIDO PELA LEI 13.015/2014 INTERPOSTO PELA RECLAMADA. 1. HORAS EXTRAS. BANCO DE HORAS. ACORDO INDIVIDUAL. INVALIDADE. SÚMULA 85, V, DO TST. Prevalece nesta Corte o entendimento de que não é válida a adoção do banco de horas por meio de acordo individual, na forma da Súmula 85, V, desta Corte. De fato, o aludido inciso V prevê que as disposições da Súmula 85 não se aplicam ao regime de compensação na modalidade banco de horas, cuja instituição somente pode ser feita por meio de norma coletiva, circunstância que refuta, inclusive, a aplicação do disposto no inciso III da Súmula, conforme pretende a Reclamada. Nesse contexto, o conhecimento do recurso de revista é obstado pela Súmula 85, V, do TST, de maneira que não há ofensa aos dispositivos apontados, encontrando-se superados os julgados transcritos para confronto. Recurso de revista não conhecido. (RR-1227-86.2010.5.03.0027, 7ª Turma, Relator Ministro Douglas Alencar Rodrigues, DEJT 05/05/2017).

De todo modo – conforme consta na ementa acima citada - a jurisprudência trabalhista a partir do inciso I da Súmula 85 do TST[1], autorizava desde 2016 a adoção do regime de compensação semanal a partir do acordo individual. Em 2011, foi incluído o inciso V na Súmula 85, a fim de explicitar sua inaplicabilidade para a compensação na modalidade de banco de horas[2], o que não durou muito tempo.

A adoção do regime de banco de horas por contrato individual é uma inovação da Reforma Trabalhista, que no artigo 59, §5º da CLT dispõe: "O banco de horas de que trata o §2º deste artigo poderá ser pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses". Antes, necessariamente o acordo de compensação do banco deveria ser negociado através de instrumentos coletivos.

O primeiro requisito é com relação ao período de vigência: quando adotado mediante contrato individual a duração máxima é de seis meses; quando adotado mediante instrumento coletivo a duração é de até um ano.

Por amor ao debate, cite-se a parte final do inciso XVIII do art. 7º da CF, o qual "facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho". Tal trecho do texto constitucional obstaculizou, por grande período, a possibilidade do ajuste de acordo compensatório individual. Ora, a Constituição não proíbe a compensação mediante acordo individual, apenas a limita ao instrumento coletivo.

---

[1] Nesse sentido: BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 85**, inciso I. "A compensação de jornada de trabalho deve ser ajustada por acordo individual escrito, acordo coletivo ou convenção coletiva." Diário da Justiça, Brasília. Resolução 209/2016.

[2] Nesse sentido: BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 85, inciso 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." Diário da Justiça, Brasília. Resolução 209/2016.

Neste sentido, a permissibilidade de adoção do instituto via contrato bilateral sofre críticas, sobre potencial ofensa a isonomia, conforme Rita de Cássia Nogueira de Moraes Scarpa (2023, p. 92):

> Ademais, na perspectiva brasileira, acordos bilaterais individuais ferem a igualdade das partes, pois não há um verdadeiro equilíbrio inerente a própria formação social entre as classes. O Brasil ainda é muito marcado pelas desigualdades de modo que as flexibilizações encetadas traduziriam em mais precarização e desequilíbrio.

O entendimento majoritário na academia jurídico trabalhista brasileira é de que as negociações coletivas ensejam maior segurança ao trabalhador. Desse modo ressalta Homero Silva (2012, p. 2), *in verbis*:

> A coletivização se localiza no tripé sobre o qual se assenta o direito do trabalho, ao lado da autotutela laboral, normalmente representada pela greve, e pelo reconhecimento expresso de que um de seus sujeitos necessita de alguma forma de compensação pela posição inferior, o que naturalmente faz lembrar o princípio protetor devotado aos empregados, mas também abarca a salva guarda de interesses de gestão do empregador.

Em sentido semelhante, Vasconcellos e Pereira (2017, p. 300) alegam que:

> A reforma dá um passo além e permite a flexibilização pelo acordo individual, tanto dos direitos relativos à jornada como de outros direitos, aliás, desconsiderando que na relação de emprego não se trata de um contrato entre iguais, ao contrário, todo o sistema de proteção se estabelece a partir da desigualdade existente entre as partes contratantes.

Destoando das críticas e entendimento majoritário, a realidade fática não foi observada pelos referidos autores. Os sindicatos dificultavam, e tornavam quase impossível, a adoção do banco de horas (Padron, 2020).

A flexibilização trazida pelo §2º do art. 59 da CLT possibilita que próprio trabalhador alinhe com o empregador o regime de compensação a ser adotado, se quiser.

Inclusive, a “Geração Z” - nascidos entre 1995 e 2010 - é classificada como uma geração que no ambiente de trabalho é “autoconsciente, honesta e sabe estabelecer limites firmes” (Revista PEGN, 2024).

O “novo mercado de trabalho” chegou ao Brasil, e conforme um levantamento da Revelo, ocorreu um aumento de 36% das contratações “pejotizadas” entre março e maio de 2020 (Nader, 2021). Ora, se o próprio trabalhador define o modelo de prestação de serviços ao

patronado, deveria também estar apto para a adoção de um método de compensação quando vigente um contrato de trabalho.

No mesmo sentido, a Revista Fecomercio SP elucida que o acordo individual é positivo para os trabalhadores e sua possibilidade de decisão quanto aos acordos de compensação:

> A FecomercioSP entende que essa alteração é positiva, pois se o trabalhador atualmente é capaz de decidir em acordo individual se pretende ou não realizar horas extras, é razoável que ele também possa, individualmente, ajustar a compensação da jornada dentro do mesmo mês, como ocorre por exemplo nos chamados "dias ponte" em feriados terças e quintas-feiras (FECOMERCIO, 2017).

Conclui-se que as discussões abordadas acima trajam reflexões necessárias para compreender a superação jurisprudencial e a inovação trazida pela Lei nº 13.467 como vantajosa aos trabalhadores da "nova geração" que adentra ao mercado de trabalho.

3.2 A PRESTAÇÃO DE HORAS EXTRAS HABITUAIS

Ainda que, em tese a Súmula 85 do TST, em face do inciso V, obste a aplicação referente ao banco de horas, nos casos de prestação de horas extras habituais havia indícios de aplicação por analogia.

Tal fato observa-se em acórdãos que invalidavam o regime de banco de horas ao identificarem a prestação de horas extras habituais, como se denota no caso de julgamento do processo AIRR-390362-63.2010.5.05.0000, conforme ementa:

> CARTÕES DE PONTO. BANCO DE HORAS. O Regional consignou que a validade do banco de horas não foi reconhecida em face da prestação diária de horas extras. A Súmula 85 do TST, no seu item IV, preceitua que " a prestação de horas extras habituais descaracteriza o acordo de compensação de jornada". Dessa forma, estando a decisão recorrida em conformidade com Súmula desta Corte (...). (AIRR-390362-63.2010.5.05.0000, 3ª Turma, Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, DEJT 30/09/2016).

No referido processo, é necessário explicitar que o inciso IV da Súmula 85 do TST foi citado para aplicação por analogia. O *modus operandi* do TST estava confuso, pois os modos de compensação se confundiam na própria analogia dentro dos julgamentos. Se a Súmula em questão fosse inaplicável ao banco de horas, não haveria razão para inspiração em julgamentos referentes ao instituto do banco de horas.

Todavia, já se encontravam precedentes que firmavam entendimento no sentido de que a mera prestação de horas extras habituais em regime de banco de horas não ensejaria sua invalidade, como o caso do julgado RR-1138-16.2012.5.03.0020, ementa abaixo:

> [...]Por outro lado, como bem salientado pela Corte de origem, as disposições da Súmula nº 85 do TST não se aplicam ao regime de compensação "Banco de Horas" (item V do referido verbete), o que impossibilita a declaração de invalidade do regime com base no item IV (prestação de horas extras habituais). (RR-1138-16.2012.5.03.0020, 7ª Turma, Relator Ministro Claudio Mascarenhas Brandao, DEJT 31/03/2017).

Denota-se que quanto ao tema em questão, a jurisprudência ainda não estava totalmente consolidada. A Reforma Trabalhista encerrou as intepretações conflitantes e inseriu um dispositivo legal apto para determinar a uniformização do entendimento.

Com o advento da Reforma Trabalhista, ocorreu o abrandamento das regras de adoção do banco de horas em conjunto com a oposição a jurisprudência do TST, ao permitir a cumulação da compensação com a prorrogação de jornada habitual (Fonseca, 2021).

Frise-se: pela lógica do banco de horas, a prestação de horas extras é hábito corrente, dado que a alta demanda não enseja labor extraordinário somente uma vez por semana, mas por múltiplos dias ao longo de várias semanas.

Assim, conclui-se que seguindo precedentes do próprio TST pré-Reforma Trabalhista, pelo novo entendimento normativo e pela lógica intrínseca ao instituto do banco de horas, o legislador agiu corretamente ao uniformizar a compreensão de sua validade mesmo nas hipóteses de prestação de horas habituais.

4 AS HIPÓTESES JURISPRUDENCIAIS E NORMATIVAS DE NULIDADE DO BANCO DE HORAS

As demandas trabalhistas que envolvem o tema de horas extras foram “campeãs” entre janeiro e julho de 2023, conforme dados do Tribunal Superior do Trabalho (Notícias do TST, 2023). Este dado traz à baila a conclusão de que inevitavelmente os temas que envolvem compensação e, mais especificamente, o banco de horas estão envolvidos nas questões judiciais.

Dentro do campo processual trabalhista, as demandas podem envolver o pedido de horas extras com fundamentação na invalidade do banco de horas – e/ou do acordo de compensação semanal.

O banco de horas pode ser declarado nulo ou inválido, se identificado alguma das hipóteses previstas em lei, ou entendimento sedimentado jurisprudencialmente. Tais hipóteses podem ser identificadas como nulidade formal ou material, que serão elucidadas adiante, bem como os efeitos condenatórios da declaração de nulidade.

4.1 A NULIDADE FORMAL DO BANCO DE HORAS

Sob o aspecto formal, o banco de horas pode ser declarado nulo, em demandas judiciais, pela ausência de formalização em sua adoção.

O §2º do art. 59 da CLT refere que o banco de horas pode ser instituído por acordo ou convenção coletiva do trabalho, com duração máxima de um ano. Também, em seu §5º é permitida a instituição do banco de horas por acordo individual, com duração máxima de 6 meses.

No contexto litigioso, a formalidade de adoção do instituto é, de praxe, averiguada. De tal forma, a ausência de formalidade na adoção configura o instituto como inválido.

Os Tribunais Regionais do Trabalho pouco ou nada divergem quanto ao tema, dado ser ônus inquestionável, diante do papel do empregador em manter os documentos referentes ao contrato de trabalho em sua posse.

Todavia, o campo processual é dotado de diversos ônus probatórios, recaindo o ônus de comprovar a formalidade sobre o empregador.

Apesar de cumprimento estrito dos requisitos materiais – que serão adiante explicitados – a formalização é rigorosamente necessária. Ou seja, o contexto fático é reduzido, e cabe ao empregador a demonstração de documento que comprova a adequação do regime.

Exemplificando, abaixo ementa dos processos RORSum 0000227-85.2024.5.19.0004 e ROT 0024573-90.2023.5.24.0006, que evidenciam a ausência de comprovação formal do ajuste compensatório.

> 36201955 - RITO SUMARÍSSIMO. RECURSO ORDINÁRIO OBREIRO. HORAS EXTRAS. BANCO DE HORAS. AUSÊNCIA DE NORMA COLETIVA E ACORDO INDIVIDUAL. NULIDADE. É imprescindível a instituição do banco de horas mediante convenção ou acordo coletivo de trabalho, admitida ainda, após a vigência da Lei nº 13.467/2017, a formalização por acordo escrito individual caso limitada a compensação ao prazo de seis meses. A ausência de comprovação pela reclamada de norma coletiva ou acordo individual escrito para a instituição do banco de horas implica em nulidade do sistema compensatório e na condenação ao pagamento das horas extras prestadas pelo obreiro. Apelo parcialmente provido (TRT 19ª R.; RORSum 0000227-85.2024.5.19.0004; Primeira Turma; Relª Desª Vanda Maria Ferreira Lustosa; Julg. 22/08/2024).

> 41129251 - COMPENSAÇÃO DE JORNADA. BANCO DE HORAS. NULIDADE. HORAS EXTRAS DEVIDAS. 1. A adoção do banco de horas depende de autorização mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho ou, ao menos, seja pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses (artigo 59, §§ 2º e 5º, da CLT). 2. Não comprovado ajuste individual ou a existência de norma coletiva instituindo o banco de horas, nulo o regime adotado por ausência de requisito formal, sendo devido o pagamento das horas extras cumpridas pelo autor. 3. Recurso provido no particular (TRT 24ª R.; ROT 0024573-90.2023.5.24.0006; Primeira Turma; Rel. Des. André Luís Moraes de Oliveira; Data 01/08/2024).

Também, caso o gozo do banco de horas extrapole o período estabelecido pelo seu instrumento autorizador – isto é, acordo individual até 6 meses ou instrumento coletivo até 1 ano – se considera formalmente nulo o banco de horas no período excedido. Menciona-se a ementa do processo ROT 0000766-97.2023.5.06.0020, literalmente:

> I. RECURSO ORDINÁRIO DO AUTOR. JORNADA DE TRABALHO. BANCO DE HORAS. VALIDADE. LIMITAÇÃO AO PERÍODO DE VIGÊNCIA DAS NORMAS COLETIVAS. Não obstante as Convenções Coletivas juntadas aos autos autorizem a adoção do banco de horas, sua validade se limita ao respectivo período de vigência de tais instrumentos, eis que vedada a ultratividade das disposições ali pactuadas (art. 614, § 3º, da CLT). E, no caso, também não há acordo individual escrito apto a validar o banco de horas, nos moldes do § 5º do art. 59 da CLT. Assim, afigura-se inválido o sistema de compensação no período não abarcado pelos instrumentos normativos, ensejando o pagamento das horas extras prestadas no respectivo interstício contratual (TRT 6ª R.; ROT 0000766-97.2023.5.06.0020; Primeira Turma; Rel. Des. Ibrahim Alves da Silva Filho; DOEPE 03/10/2024).

Assim, torna-se evidente a simplicidade da nulidade formal do banco de horas: basta a ausência de comprovação do ajuste escrito entre empregado e empregador, e seu gozo além do período estabelecido.

4.2 A NULIDADE MATERIAL DO BANCO DE HORAS

Superado o aspecto formal, cuja análise é mais singela e direta, cabe análise dos requisitos materiais do instituto. Pois bem.

Primeiramente, inserido no campo normativo, o §2º do art. 59 da CLT dispõe que nos regimes compensatórios é vedada a jornada acima de 10 horas. Igual conclusão se extrai do art. 7º, XXVI, da CF delimita a realização de, no máximo, duas horas extras por dia. Conforme o TST, a validade material é demarcada por essas exigências, conforme ementa do processo ARR 0000803-88.2017.5.09.0655:

> Horas extras. Banco de horas. Validade. A validade do banco de horas pressupõe o preenchimento das condições estabelecidas nos arts. 7º, XXVI, da CF e 59, § 2º, da CLT, quais sejam a existência de autorização em norma coletiva e o respeito ao limite máximo de duas horas extras diárias, de forma a não extrapolar o limite máximo da jornada diária de 10 horas. (TST; ARR 0000803-88.2017.5.09.0655; Oitava Turma; Relª Min. Dora Maria da Costa; DEJT 30/08/2019; Pág. 6935)

Não obstante, o art. 60 da CLT assenta que em atividades insalubres, para acordar prorrogações de jornada - como o banco de horas - é necessário o licenciamento prévio das autoridades competentes em matéria de higiene e saúde do trabalho.

Ou seja, caso seja ajuizada demanda trabalhista requerendo horas extras em face da nulidade do banco de horas de reclamante que desenvolve atividade insalubre, pode o regime de compensação ser declarado nulo. Exemplo do julgamento do processo ARR 0020749-31.2015.5.04.0663:

> RECURSO DE REVISTA COM AGRAVO. I. AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. REGIME DE COMPENSAÇÃO DE JORNADA. HORAS EXTRAS. BANCO DE HORAS. ATIVIDADE INSALUBRE. NECESSIDADE DE AUTORIZAÇÃO DA AUTORIDADE COMPETENTE EM MATÉRIA DE HIGIENE E SAÚDE DO TRABALHO. O TRIBUNAL REGIONAL DECLAROU A NULIDADE DO REGIME DE COMPENSAÇÃO DE JORNADA, PORQUANTO O AUTOR LABORAVA EM CONDIÇÕES INSALUBRES, SEM A LICENÇA PRÉVIA DO MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, NOS TERMOS DO ARTIGO 60 DA CLT. O recurso de revista não oferece transcendência com relação aos reflexos de natureza política ou jurídica previstos no artigo 896-A, §1º, II e IV, da CLT, uma vez que não se está diante de questão nova em torno da interpretação da legislação trabalhista, tampouco de decisão proferida de forma dissonante da jurisprudência do TST ou do STF. Acrescente-se que o cancelamento da Súmula/TST nº 349 materializou novo entendimento no Tribunal Superior do Trabalho, de que o atendimento da redação do artigo 60 da CLT é imprescindível à validade de prorrogações de jornada em atividade insalubre, inclusive aquelas acordadas mediante a chancela de norma coletiva. Assim, a licença prévia das autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho também constitui premissa básica para a viabilidade do acordo de compensação na modalidade banco de horas. Precedentes. Agravo de instrumento conhecido e desprovido.

Externo ao teor normativo, o TST também uniformizou o entendimento de que é necessário o fornecimento, pelo empregador, do saldo de horas do empregado. Isto é, fornecimento de uma espécie de extrato dos débitos e créditos do seu banco de horas, como exemplo do julgamento do TST com relatoria do Ministro Mauricio Godinho Delgado, e TRT da 4ª Região, nos processos Ag-AIRR 0025966-97.2016.5.24.0005 e ROT 0020343-29.2021.5.04.0233:

> [...] Além dos requisitos formais, o regime compensatório do banco de horas deve permitir o controle do saldo de horas pelo empregado. Ou seja, necessário que haja critérios objetivos e claros sobre o controle e acompanhamento dos eventuais créditos e/ou débitos referentes às horas suplementares trabalhadas (requisito de ordem material). o que não ocorreu no caso dos autos (TST; Ag-AIRR 0025966-97.2016.5.24.0005; Terceira Turma; Rel. Min. Mauricio Godinho Delgado; DEJT 02/12/2022; Pág. 6677).

> HORAS EXTRAS. BANCO DE HORAS. A compensação de horários, na forma do estipulado nos artigos 7º, XIII, da Constituição Federal, e 59, § 2º, da CLT, deve obedecer, além dos critérios e procedimentos das normas coletivas, princípios e diretrizes capazes de dar transparência ao processo, entre os quais o fornecimento ao empregado de extrato detalhado dos créditos e débitos no banco de horas, de forma clara, que permita a este ter o efetivo (e devido) controle sobre o seu saldo de banco de horas (TRT 4ª R.; ROT 0020343-29.2021.5.04.0233; Sexta Turma; Relª Desª Maria Cristina Schaan Ferreira; DEJTRS 05/09/2024).

Em prol da discussão, o TRT da 9ª Região idealizou mais uma hipótese de validade material do banco de horas, qual seja o pagamento de horas extras durante o regime do banco de horas. Em termos mais simples, vedou ao empregador o pagamento de horas extras na vigência do banco de horas, dada sua incompatibilidade com o regime, é o que se manifesta no julgamento do processo RORSum 0000434-94.2023.5.09.0005:

> BANCO DE HORAS. HORAS EXTRAS HABITUALMENTE REALIZADAS. REGIME IRREGULAR. Para a validade material do banco de horas, é necessário, dentre o cumprimento de outros requisitos, a inexistência de pagamento de horas extraordinárias para além daquelas a serem quitadas quando do fechamento do banco de horas. Recurso do autor a que se dá provimento. (TRT 9ª R.; RORSum 0000434-94.2023.5.09.0005; Primeira Turma; Relª Desª Nair Maria Lunardelli Ramos; Julg. 28/11/2023; DJE 01/12/2023).

Conclui-se que é necessário o cumprimento de diversos requisitos, tanto normativos, quanto jurisprudenciais, para que o banco de horas seja caracterizado como válido. A identificação de qualquer irregularidade acarretará sua invalidade e o pagamento de horas extras pelo empregador, com correção e reflexos.

4.3 CRÍTICAS ÀS HIPÓTESES DE NULIDADE DO BANCO DE HORAS

Cabem críticas às hipóteses de nulidade anteriormente expostas, visto que não são absolutas e sua comprovação dependem, em grande parte, de juízo subjetivo.

A exigência de labor inferior a 10 horas diárias e 2 horas extras diárias, depende de evidência pelo juízo, seja por espontânea apreciação dos cartões ponto pelo juízo ou por exibição de demonstrativos pela parte reclamante.

É necessário realçar o debate quanto a questão de apreciação espontânea dos cartões ponto pelo juízo, visto que se trata de ônus do reclamante a demonstração de potenciais nulidades. De todo modo, a apreciação espontânea dos controles de ponto pelo julgador é prática comum e aceita na maioria dos tribunais, conforme se vê nos julgamentos dos processos ROT 0000176-30.2023.5.06.0147 e 0000259-12.2023.5.09.0002:

> RECURSO ORDINÁRIO. JORNADA DE TRABALHO. BANCO DE HORAS. EXTRAPOLAÇÃO HABITUAL DO LIMITE DE 10 HORAS DIÁRIAS. NULIDADE. Depois da vigência da Lei nº 13.467/17, o banco de horas pode ser pactuado não só pelas normas coletivas, como também por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses (art. 59, § 5º) e seja obedecido o limite máximo de 10 (dez) horas diárias trabalhadas (art. 59, § 2º). No caso dos autos, analisando os controles de ponto, observa-se dos registros de ponto que, de forma habitual, não era observado o limite máximo de 10 (dez) horas diárias. Assim, impõe-se a descaracterização do banco de horas e, em razão disso, são devidas como extras as horas excedentes à 8ª diária e 44ª semanal. Recurso do reclamante a que se dá provimento no ponto. (TRT 6ª R.; ROT 0000176-30.2023.5.06.0147; Segunda Turma; Rel. Des. Paulo Alcantara; DOEPE 02/08/2024).

> 23187224 - BANCO DE HORAS. LABOR EXTRAORDINÁRIO SUPERIOR A 2 HORAS. INVALIDADE MATERIAL. HORAS EXTRAS DEVIDAS. A ocorrência de labor extraordinário superior a 2 horas diárias invalida materialmente o banco de horas. Destinando, a ré, horas extras laboradas para o banco de horas, e verificada a nulidade desse ajuste compensatório sob o ponto de vista material, lógica e evidente a existência de horas em sobrejornada e não remuneradas. Não há sequer necessidade de apresentação de demonstrativo de horas extras. (TRT 9ª R.; ROT 0000259-12.2023.5.09.0002; Quarta Turma; Rel. Des. Valdecir Edson Fossatti; Julg. 31/01/2024; DJE 02/02/2024).

Em oposição, outros Tribunais entendem ser necessário o apontamento por demonstrativos pela parte demandante, conforme julgamento do processo RORSum 0100177-91.2020.5.01.0074:

> 19223175 - CARTÃO DE PONTO VÁLIDO. HORAS EXTRAS INDEVIDAS. Considerados idôneos os controles de ponto, cabia à reclamante demonstrar a existência de horas extras não quitadas, ônus do qual não se desincumbiu, eis que não apresentou qualquer demonstrativo de horas extras não quitadas, tendo em vista banco de horas firmado por meio de norma coletiva. (TRT 1ª R.; RORSum 0100177-91.2020.5.01.0074; Quarta Turma; Relª Desª Dalva Macedo; Julg. 14/04/2021; DEJT 29/04/2021).

Em relação aos requisitos materiais firmados por jurisprudência, cabem críticas ainda mais acentuadas. Quanto ao requisito de fornecimento do “extrato do banco de horas” cabem críticas pela falta de esclarecimento de como deve ser feito o fornecimento do suposto extrato.

Ora, são ausentes os esclarecimentos quanto aos elementos que o extrato deve ter além do saldo do banco de horas, e de que forma ele deve ser fornecido ao empregado.

Exemplificando, abaixo julgamento do TST que compreendeu que apesar de a empresa fornecer o cartão ponto com eventuais débitos do banco de horas, era impossibilitada a aferição do verdadeiro saldo do banco de horas:

> III. RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. HORAS EXTRAS. BANCO DE HORAS. AUSÊNCIA DE CONTROLE DE CRÉDITO E DÉBITO DE HORAS. REGIME COMPENSATÓRIO. INAPLICABILIDADE DA SÚMULA Nº 85, V, DO TST. O Tribunal Regional invalidou o regime de compensação adotado pela empresa, mediante a instituição do banco de horas, em virtude da inobservância dos requisitos materiais para efetivação do regime. É o que se extrai do seguinte excerto: Entretanto, não subsiste uma análise mais acurada quanto aspectos materiais, pois dos cartões-ponto recibos salariais do trabalhador não é possível aferir saldo das horas constantes do banco, porquanto, embora mencionem em algumas ocasiões débito banco de horas compensar, não indicam lançamentos numéricos relacionados esses registros, não sendo possível aferir regularidade do regime. (TST; RR 0020299-83.2016.5.04.0233; Sétima Turma; Rel. Min. Alexandre de Souza Agra; DEJT 25/10/2024; Pág. 1913).

Por outro lado, o Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região no julgamento do processo ROT 0020343-29.2021.5.04.0233 assevera que o extrato do banco de horas deve constar "créditos e débitos no banco de horas, de forma clara, que permita a este ter o efetivo (e devido) controle sobre o seu saldo de banco de horas"[3].

Apesar dos esclarecimentos jurisprudenciais, a norma é silente quanto ao tema, cabendo aos empregadores o ônus de conhecer o entendimento jurisprudencial para não incorrer possíveis violações trabalhistas.

Por último, possivelmente o mais polêmico das hipóteses de nulidade, critica-se o requisito previsto no art. 60 da CLT. Ora, explicitamente dispõe que é necessário licença prévia de autoridades competentes para prorrogação de jornada em ambiente insalubre.

Entretanto, observa-se que o art. 611-A da CLT, no inciso XIII, assenta que os instrumentos coletivos prevalecem sobre a lei quando se trata de prorrogação de jornada em ambiente de trabalho sem a prévia licença de autoridades competentes do Ministério do Trabalho.

---

[3] Nesse sentido: HORAS EXTRAS. BANCO DE HORAS. A compensação de horários, na forma do estipulado nos artigos 7º, XIII, da Constituição Federal, e 59, § 2º, da CLT, deve obedecer, além dos critérios e procedimentos das normas coletivas, princípios e diretrizes capazes de dar transparência ao processo, entre os quais o fornecimento ao empregado de extrato detalhado dos créditos e débitos no banco de horas, de forma clara, que permita a este ter o efetivo (e devido) controle sobre o seu saldo de banco de horas. (TRT 4ª R.; ROT 0020343-29.2021.5.04.0233; Sexta Turma; Relª Desª Maria Cristina Schaan Ferreira; DEJTRS 05/09/2024).

Ou seja, o art. 60 pode ser desconsiderado, caso o banco de horas seja adotado mediante instrumento coletivo que dispensa a referida licença. Trata-se de manifesto conflito normativo.

Tal conflito normativo consequentemente transforma-se em conflito jurisprudencial, conforme se vê nos julgamentos conflitantes entre a Quinta e Sexta Turma do Tribunal Superior do Trabalho:

> [...] Nesse contexto, mesmo que haja norma coletiva autorizando a prorrogação da jornada em atividade insalubre, impõe-se a exigência de prévia inspeção e permissão das autoridades competentes, na forma do citado art. 60 da CLT. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido. (TST; RR 0020339-25.2020.5.04.0201; Sexta Turma; Rel. Min. Augusto Cesar Leite de Carvalho; DEJT 04/10/2024; Pág. 1500).

> [...] Não se tratando o regime de compensação de jornada de direito indisponível, há de ser privilegiada a norma coletiva que impõe a sua validade, mesmo diante de atividade insalubre, conforme previsto no art. 7º, XXVI, da Constituição Federal. Recurso de revista conhecido e provido. (TST; RRAg 0021010-32.2017.5.04.0402; Quinta Turma; Rel. Min. Breno Medeiros; DEJT 08/03/2024; Pág. 5888).

O primeiro julgamento exposto insiste que mesmo quando previsto em norma coletiva, a exigência de inspeção prévia do art. 60 da CLT não pode ser dispensada. Enquanto na segunda ementa a dispensa da prévia inspeção é aceita, dada a previsão em instrumento coletivo.

Nesse caso, é necessário um esclarecimento explícito da tese em questão pelo TST, dado o conflito entre as turmas que compõem o citado Tribunal Superior, que seria o responsável por uniformizar a interpretação do tema, e falha em sua principal função.

4.4 OS PARÂMETROS DE PAGAMENTO DAS HORAS EXTRAORDINÁRIAS EM CASO DE NULIDADE DO BANCO DE HORAS NO CAMPO PROCESSUAL

Quando o juízo identifica a invalidade do regime compensatório, o demandado é condenado a realizar o pagamento das horas extraordinárias, que extrapolem a 8ª hora diária e 44ª semanal (normalmente), realizadas dentro do regime compensatório. Todavia, é visível uma confusão jurisprudencial e normativa nos parâmetros em que deverão ser pagas tais horas extras.

Conforme Godinho, sobre o pagamento das horas extras na invalidade do banco de horas (2019, p. 1058): “qualquer dessas situações de desrespeito à regularidade da figura jurídica conduzirá à automática sobrerremuneração das horas diárias em excesso, como se fossem efetivas horas extras”.

Entretanto, para maior contextualização cita-se o inciso III da Súmula 85 do TST, que trata especificamente do regime compensatório semanal:

> O mero não atendimento das exigências legais para a compensação de jornada, inclusive quando encetada mediante acordo tácito, não implica a repetição do pagamento das horas excedentes à jornada normal diária, se não dilatada a jornada máxima semanal, sendo devido apenas o respectivo adicional.

Isto é, no entendimento sumulado pelo Tribunal Superior do Trabalho, especificamente nos casos que envolvem o regime de compensação semanal, o demandado deve realizar o pagamento somente do adicional das horas que não excederem a jornada diária, e da hora extra cheia das que excederem a jornada semanal.

O Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, desde 2016, possui entendimento totalmente contrário ao que se encontra no TST. O inciso I da Súmula 36 do referido Tribunal uniformizou que quando for declarado nulo o acordo de compensação semanal, o pagamento das horas extraordinárias excedentes deve incluir a hora normal com o respectivo adicional, não importando qual limite tenha sido extrapolado - diário ou semanal.

Todavia, os entendimentos jurisprudenciais do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região não aplicam as Súmulas 36 do TRT-9 e 85 do TST aos casos de invalidade do banco de horas, conforme se denota no julgamento do processo ROT 0001371-03.2023.5.09.0071, com respectiva ementa abaixo transcrita:

> [...] Materialmente inválido o regime. Inaplicável o entendimento da Súmula nº 85, TST, ante o disposto em seu item V. Do mesmo modo, incabível a aplicação da Súmula nº 36 deste E. TRT pois o regime compensatório é unicamente o banco de horas e esse enunciado jurisprudencial trata de hipóteses de invalidação de acordo de compensação semanal. Reforma-se a sentença para condenar a reclamada ao pagamento de horas extras, assim consideradas as excedentes da 8ª diária e 44ª semanal, observado o disposto no art. 59-B, CLT. (TRT 9ª R.; ROT 0001371-03.2023.5.09.0071; Sexta Turma; Rel. Des. Sergio Murilo Rodrigues Lemos; Julg. 02/10/2024).

Denota-se que no julgamento exposto, ao tratar sobre o banco de horas, as Súmulas 85 do TST e 36 do TRT-9 não tiveram aplicação, e assentada a observância do disposto no art. 59-B da CLT.

No mesmo sentido, o TRT da 6ª Região determina a aplicação dos parâmetros de pagamento contidos no art. 59-B, de acordo com o julgamento do processo ROT 0000667-30.2023.5.06.0020:

> [...] Porém, a Lei nº 13.467/2017 positivou tal entendimento, ao incluir o art. 59-B, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho, dispondo que: 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. Assim, a reforma parcial da sentença é medida que se impõe, para limitar a condenação ao pagamento do adicional de horas extras no tocante àquelas excedentes a 8ª (oitava) diária e, quanto as que ultrapassarem a 44ª (quadragésima quarta) semanal, devidas horas extras em sua integralidade (hora normal + adicional). Recurso ordinário, parcialmente, provido. (TRT 6ª R.; ROT 0000667-30.2023.5.06.0020; Terceira Turma; Relª Desª Maria Clara Saboya Albuquerque Bernardino; DOEPE 16/10/2024).

Ora, o disposto no art. 59-B da CLT atesta que:

> 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.

Isto é, pela lógica normativa, se as horas extras extrapolaram a jornada semanal paga-se as horas normais, se apenas a jornada diária foi ultrapassada paga-se somente o adicional.

O Tribunal Superior do Trabalho não obedece a norma do art. 59-B da CLT, o entendimento jurisprudencial da Corte Superior é de que as horas que extrapolam o limite diário também deverão ser pagas como horas extraordinárias comuns. À título de exemplo, cita-se o julgamento do processo Ag-ED-ED-RR 0020605-43.2020.5.04.0029, que assim fundamentou tal entendimento:

> RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. HORAS EXTRAS. INVALIDADE DO BANCO DE HORAS. INAPLICABILIDADE DO ITEM IV DA SÚMULA 85 DO TST. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA. Diante do contexto fático-jurídico, em que o acordo de compensação de jornada de que se valeu a empresa deu-se na modalidade "banco de horas", não tem aplicação o item IV da Súmula nº 85 desta Corte, razão pela qual não há falar em pagamento apenas do adicional de horas extras. Uma vez invalidado o sistema de compensação por meio do banco de horas, a consequência é a obrigatoriedade de pagamento, como extraordinárias, de todas as horas laboradas além do limite diário e semanal aplicável ao trabalhador (8ª diária e 44ª semanal), de forma não cumulativa, reputando-se impertinentes os critérios previstos na Súmula nº 85, itens III e IV, do C. TST. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido. (TST - Ag-ED-ED-RR: 0020605-43.2020.5.04.0029, Relator: Breno Medeiros, Data de Julgamento: 03/04/2024, 5ª Turma, Data de Publicação: 05/04/2024).

Em 2024 o Pleno do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região, fixou tese sobre efeitos da invalidade do banco de horas no pagamento das horas extras, e entendeu que “o artigo

59-B da CLT regula apenas a compensação semanal, sem abranger o banco de horas, conforme também interpretado pela Súmula 85 do TST" (Rota Jurídica, 2024).

Ou seja, evidencia-se uma completa desordem jurisprudencial quanto aos parâmetros de pagamento das horas extraordinárias quando ocorre a invalidação do sistema compensatório do banco de horas.

Apesar da Reforma Trabalhista trajar consigo a elaboração do art. 59-B, que determina os parâmetros de pagamento, e apesar de alguns Tribunais Regionais do Trabalho – como o 6º 9º aplicarem seu teor – o Tribunal Superior do Trabalho e o Regional da 18ª seguem com entendimento contrário à legislação.

A conduta do TST é prejudicial se observada sua finalidade de uniformização jurisprudencial, pois além de resistir em um entendimento singular – pagamento das horas que extrapolem o limite diário como horas extras comuns –, também contraria a maioria dos Tribunais Regionais do Trabalho e a própria legislação, a depender da leitura realizada.

5 CONCLUSÕES FINAIS

O presente trabalho analisou o banco de horas sob uma perspectiva histórica e doutrinária, observou o contexto sociopolítico brasileiro e as mudanças legislativas ocorridas desde sua criação. Inicialmente, abordou os fenômenos constitucionais trabalhistas que envolvem o tema, como a flexibilização da jornada de trabalho.

O exame das questões sócio-políticas e críticas a seu respeito demonstrou que o contexto econômico brasileiro, diante de suas nuances e dificuldades, válida a existência do instituto.

Trajou críticas necessárias para o entendimento do instituto e do fenômeno que o engloba, como o aumento de acidentes de trabalho, doenças ocupacionais e o possível conflito constitucional com a possibilidade de ofender o princípio da dignidade da pessoa humana. As percepções críticas e doutrinárias foram abordadas de modo neutro, com opiniões convergentes e divergentes a fim de explicitar a real natureza do instituto, dada sua complexidade.

Quanto ao âmbito jurisprudencial, analisou-se primeiramente o contexto histórico das decisões do Tribunal Superior do Trabalho e como as mudanças da Reforma Trabalhista afetaram os entendimentos jurisprudenciais. Detectou-se no capítulo 3 que a Reforma Trabalhista foi demasiadamente proveitosa para uniformizar a jurisprudência, visto que as mudanças normativas surtiram efeito prático nos tribunais.

Dentro da análise jurisprudencial, apurou-se também as hipóteses de nulidade do banco de horas. Foram abordados diferentes posicionamentos jurisprudenciais que criam novas possibilidades de nulidade fora do contexto legislativo. Também asseveradas críticas quanto a inexistência de orientação normativa ou jurisprudencial quanto aos entendimentos conflitantes.

Além disso, demonstrou que dentro do parâmetro de pagamento das horas extras ocorre um conflito normativo e jurisprudencial, com Tribunais Regionais do Trabalho proferindo decisões sem quaisquer uniformizações e a ausência de condução – ou mesmo da esperada uniformização – pelo Tribunal Superior do Trabalho.

Assim, conclui-se que o banco de horas, apesar das judiciosas críticas a seu respeito, permanece como um instituto válido no contexto brasileiro. A Reforma Trabalhista foi proveitosa para uniformização de alguns debates jurisprudenciais em sua aplicação prática. Ao fim, as análises jurisprudenciais críticas são necessárias para que o instituto seja aprimorado e aplicado no ambiente laboral de modo cauteloso e seguro.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, Tales Almeida; COELHO, Leandro Alves. Análise legal da flexibilização do controle de jornada de trabalho com vistas ao princípio protetivo do trabalhador. **Revista de Ciências Jurídicas e Sociais-IURJ**, v. 2, n. 3, p. 79, 2021.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho.** Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 8 nov. 2024.

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

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das leis do Trabalho. Diário Oficial da União: seção 1, Rio de Janeiro, 9 ago. 1943.

BRASIL. **Lei nº 9.601, de 21 de janeiro de 1998**. Dispõe sobre o contrato de trabalho por prazo determinado e dá outras providências. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 22 jan. 1998.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 85.** A compensação de jornada de trabalho deve ser ajustada por acordo individual escrito, acordo coletivo ou convenção coletiva. O não-atendimento das exigências legais não implica a repetição do pagamento das horas excedentes, sendo devido apenas o respectivo adicional. Diário da Justiça, Brasília. Resolução 209/2016.

CASTRO, Juliana. Justiça Trabalhista: Os 10 principais motivos de processos. **JOTA INFO**: 2021. Disponível em: https://www.jota.info/tributos-e-empresas/trabalho/justica-trabalhista-ranking-processos. Acesso em: 8 nov. 2024.

COPETTI, Maria Eduarda Granel; GIMENEZ, Charlise Paula Colet. A dignidade da pessoa humana enquanto princípio de garantia do direito fundamental à saúde. **Revista Brasileira de Direitos e Garantias Fundamentais**, v. 10, n. 1, 2024.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

FECOMERCIO. **Reforma trabalhista:** o que muda em relação às horas extras? 2017. Disponível em: https://www.fecomercio.com.br/noticia/reforma-trabalhista-o-que-muda-em-relacao-as-horas-extras. Acesso em: 8 nov. 2024.

FONSECA, Maíra Silva Marques da. Apontamentos sobre direitos humanos trabalhistas. **Cadernos da Escola de Direito**, n. 25, p. 12-23, 2016.

FONSECA, Maíra Silva Marques da. Direitos humanos e reforma trabalhista: intersecções críticas. **Ius Gentium**, v. 12, n. 1, p. 18, 2021.

FONSECA, Maíra Silva Marques da. **Redução da jornada de trabalho**. 2008. Monografia (Graduação em Direito) – Setor de Ciências Jurídicas, Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2008.

FRANCISCO, Natália Brambilla. **Jornada de trabalho e banco de horas**. 2016. Trabalho de Conclusão de Curso (Pós-Graduação em Direito do Trabalho) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Disponível em: https://lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/157621/001009991.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

G1 RS. **Um mês de enchentes no RS:** veja cronologia do desastre que atingiu 471 cidades, matou 169 pessoas e expulsou mais de 600 mil de casa. 2024. Disponível em: https://g1.globo.com/rs/rio-grande-do-sul/noticia/2024/05/29/um-mes-de-enchentes-no-rs-veja-cronologia-do-desastre.ghtml.

GIORDANI, André Augusto. A inconstitucionalidade do banco de horas à luz do princípio da dignidade da pessoa humana. 2012. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Disponível em: https://lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/67279/000872627.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

LEITE, Carlos Henrique B. **Curso de direito do trabalho**. 16th ed. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2024. *E-book.* p.III. ISBN 9788553621156. Disponível em: https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788553621156/. Acesso em: 07 nov. 2024.

LOPES, Naian Lucas. Empresas do RS temem por futuro e querem ações como na pandemia. **IG ECONOMIA**, 2024. Disponível em: https://economia.ig.com.br/2024-05-18/chuvas-rs-setor-produtivo-medo-do-futuro.html. Acesso em: 8 nov. 2024.

MARCHESAN, Ricardo. Brasil é campeão de ações trabalhistas no mundo? Dados são inconclusivos. **UOL CONFERE**, 2017. Disponível em: https://noticias.uol.com.br/confere/ultimas-noticias/2017/06/27/brasil-e-campeao-de-acoes-trabalhistas-no-mundo-dados-sao-inconclusivos.htm. Acesso em: 8 nov. 2024.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. São Paulo: SRV Editora LTDA, 2024. E-book. ISBN 9788553622627. Disponível em: https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788553622627/. Acesso em: 23 jul. 2024.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 39th ed. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2023. *E-book.* p.1. ISBN 9786553627475. Disponível em: https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786553627475/. Acesso em: 07 nov. 2024.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 40th ed. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2024. E-book. p.627. ISBN 9788553622627. Disponível em: https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788553622627/. Acesso em: 07 nov. 2024.

MAURICIO GODINHO DELGADO. **Curso de Direito do Trabalho**. [s.l.] LTr Editora, 2020.

MIRAGLIA, Lívia Mendes Moreira. O direito do trabalho e a dignidade da pessoa humana pela necessidade de afirmação do trabalho digno como direito fundamental. **XIX encontro nacional do CONPEDI**, p. 9038-9047, 2010.

MIRANDA, Jorge. A Constituição e a dignidade da pessoa humana. **Didaskalia**, v. 29, n. 1-2, p. 473-485, 1 jan. 1999.

NADER, Danielle. **Receita Federal investiga aumento de pejotização no país**. Disponível em: https://www.contabeis.com.br/noticias/46660/receita-federal-investiga-aumento-de-pejotizacao-no-pais/. Acesso em: 5 nov. 2024.

PADRON, André Prado. **Legislado vs negociado – o banco de horas sob a ótica da reforma trabalhista**. 2020. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) - Universidade Presbiteriana Mackenzie. Disponível em: https://dspace.mackenzie.br/items/9622f507-ec37-4b8f-9805-4bd7f07a548b.

PEQUENAS EMPRESAS & GRANDES NEGÓCIOS. Empresária mostra mensagem recebida de funcionária da geração Z e diz que relações de trabalho mudaram. **Revista PEGN**, 20 set. 2024. Disponível em: https://revistapegn.globo.com/gestao-de-pessoas/noticia/2024/09/empresaria-mostra-mensagem-recebida-de-funcionaria-da-geracao-z-e-diz-que-relacoes-de-trabalho-mudaram.ghtml. Acesso em: 22 set. 2024.

PEREIRA, Nayara Gobetti *et al*. A influência do Banco de Horas em relação às atividades laborais. **Revista Humanitas**: 2018, n. 4, p. 20.

RAMOS, Lauro Roberto Albrecht; REIS, José Guilherme Almeida. Emprego no Brasil nos anos 90. **IPEA:** 1997. Disponível em: https://portalantigo.ipea.gov.br/agencia/images/stories/PDFs/TDs/td_0468.pdf

ROCHA, Carmem Lúcia Antunes. O princípio da dignidade da pessoa humana e a exclusão social. **Revista do Instituto Brasileiro de Direitos Humanos**, n. 2, p. 49-67, 2001.

ROTA JURÍDICA. **Pleno do TRT-GO fixa tese sobre os efeitos da invalidade do banco de horas no pagamento das horas extras.** Disponível em: https://www.rotajuridica.com.br/pleno-do-trt-go-fixa-tese-sobre-os-efeitos-da-invalidade-do-banco-de-horas-no-pagamento-das-horas-extras/. Acesso em: 5 nov. 2024

SCARPA, Rita de Cássia Nogueira de M. **Reforma Trabalhista, Flexibilização e Crise no Direito do Trabalho.** São Paulo: Grupo Almedina, 2023, e-book, p. 325. Disponível em: https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786556278308/. Acesso em: 08 set. 2024.

SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. A flexibilização da jornada de trabalho e seus reflexos na saúde do trabalhador. **Avesso do Trabalho III**, 2013, p. 69.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Curso de direito do trabalho aplicado**. vol. 7: direito coletivo do trabalho. 2. ed. – Rio de Janeiro: Elsevier, 2012.

SOUZA, Lílian Carneiro; RACHID, Alessandra. Flexibilidadade do trabalho: um estudo sobre o banco de horas em uma empresa de eletrodomésticos. **Revista Gestão Industrial**, v. 4, n. 1, 2008.

LEMOS, M. C. A. M.; DELGADO, G. N.;PITOMBO, Cristiane Rosa. **Banco de horas:** impacto das alterações trazidas pela lei n 13.467/2017 sobre as normas de proteção ao trabalho. 2019. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) - Universidade de Brasília.

TOMAZ, Rodrigo Guilherme; NETO, Merhej Najm. Flexibilização da Jornada de Trabalho: Compensação de Jornada-Banco de Horas. **Revista de Direitos Sociais, Seguridade e Previdência Social**, v. 2, n. 1, p. 158, 2016.

TRECE, Juliana; CONSIDERA, Claudio; DUARTE, Isabele Kelly; GUSMÃO, Arthur. A datação dos ciclos econômicos brasileiros de 1970 a 2023**. Blog do IBRE**. Disponível em: https://blogdoibre.fgv.br/posts/datacao-dos-ciclos-economicos-brasileiros-de-1970-2023. Acesso em: 5 nov. 2024.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Hora extra é o tema campeão na Justiça do Trabalho no primeiro semestre de 2023. **Notícias do TST**. Disponível em: https://tst.jus.br/-/hora-extra-%C3%A9-o-tema-campe%C3%A3o-na-justi%C3%A7a-do-trabalho-no-primeiro-semestre-de-2023. Acesso em: 15 out. 2024.

TRT 19ª R.; RORSum 0000227-85.2024.5.19.0004; Primeira Turma; Relª Desª Vanda Maria Ferreira Lustosa; Julg. 22/08/2024.

TRT 1ª R.; RORSum 0100177-91.2020.5.01.0074; Quarta Turma; Relª Desª Dalva Macedo; Julg. 14/04/2021; DEJT 29/04/2021.

TRT 24ª R.; ROT 0024573-90.2023.5.24.0006; Primeira Turma; Rel. Des. André Luís Moraes de Oliveira; Data 01/08/2024.

TRT 4ª R.; ROT 0020343-29.2021.5.04.0233; Sexta Turma; Relª Desª Maria Cristina Schaan Ferreira; DEJTRS 05/09/2024.

TRT 6ª R.; ROT 0000176-30.2023.5.06.0147; Segunda Turma; Rel. Des. Paulo Alcantara; DOEPE 02/08/2024.

TRT 6ª R.; ROT 0000667-30.2023.5.06.0020; Terceira Turma; Relª Desª Maria Clara Saboya Albuquerque Bernardino; DOEPE 16/10/2024.

TRT 6ª R.; ROT 0000766-97.2023.5.06.0020; Primeira Turma; Rel. Des. Ibrahim Alves da Silva Filho; DOEPE 03/10/2024.

TRT 9ª R.; RORSum 0000434-94.2023.5.09.0005; Primeira Turma; Relª Desª Nair Maria Lunardelli Ramos; Julg. 28/11/2023; DJE 01/12/2023.

TRT 9ª R.; ROT 0000259-12.2023.5.09.0002; Quarta Turma; Rel. Des. Valdecir Edson Fossatti; Julg. 31/01/2024; DJE 02/02/2024.

TRT 9ª R.; ROT 0001371-03.2023.5.09.0071; Sexta Turma; Rel. Des. Sergio Murilo Rodrigues Lemos; Julg. 02/10/2024.

TST - Ag-ED-ED-RR: 0020605-43.2020.5.04.0029, Relator: Breno Medeiros, Data de Julgamento: 03/04/2024, 5ª Turma, Data de Publicação: 05/04/2024

TST; Ag-AIRR 0025966-97.2016.5.24.0005; Terceira Turma; Rel. Min. Mauricio Godinho Delgado; DEJT 02/12/2022.

TST; AIRR-390362-63.2010.5.05.0000, 3ª Turma, Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, DEJT 30/09/2016.

TST; ARR 0000803-88.2017.5.09.0655; Oitava Turma; Relª Min. Dora Maria da Costa; DEJT 30/08/2019.

TST; RR 0020299-83.2016.5.04.0233; Sétima Turma; Rel. Min. Alexandre de Souza Agra; DEJT 25/10/2024.

TST; RR 0020339-25.2020.5.04.0201; Sexta Turma; Rel. Min. Augusto Cesar Leite de Carvalho; DEJT 04/10/2024.

TST; RR-1138-16.2012.5.03.0020, 7ª Turma, Relator Ministro Claudio Mascarenhas Brandao, DEJT 31/03/2017.

TST; RR-1227-86.2010.5.03.0027, 7ª Turma, Relator Ministro Douglas Alencar Rodrigues, DEJT 05/05/2017.

TST; RRAg 0021010-32.2017.5.04.0402; Quinta Turma; Rel. Min. Breno Medeiros; DEJT 08/03/2024.

UOL CONFERE. **Brasil é campeão de ações trabalhistas no mundo? Dados são inconclusivos**. Disponível em: https://noticias.uol.com.br/confere/ultimas-noticias/2017/06/27/brasil-e-campeao-de-acoes-trabalhistas-no-mundo-dados-sao-inconclusivos.htm. Acesso em: 8 nov. 2024.

VASCONCELLOS, Felipe Gomes da Silva; PEREIRA, Flavia Maria Gomes. Compensação e "banco" de horas. *In*: SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; SEVERO, Valdete Souto (Coord.). **Resistência:** aportes teóricos contra o retrocesso trabalhista. São Paulo: Expressão Popular, 2017. p. 295-302.

VIGNOLI, Vanessa de Almeida. **Flexibilização da Jornada de Trabalho: importância e limitações**. 2010. Tese de Doutorado. Universidade de São Paulo.