

## **A aplicação do banco de horas como forma de compensação de jornada: eficácia, limites jurídicos e impactos decorrentes da reforma trabalhista**

The application of time banking as a form of working hours compensation: effectiveness, legal limits, and impacts arising from the labor reform

Sílvio Lúcio Souza  
Gisella Gonzales (Orientadora)

**RESUMO:** Este artigo examina a aplicação do banco de horas como ferramenta de compensação de jornada no direito trabalhista brasileiro, com foco em sua eficácia, limites jurídicos e nos impactos decorrentes da Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista). Analisa-se o problema da insegurança jurídica e dos prejuízos ao trabalhador, partindo da hipótese de que, apesar de legítimo, o banco de horas é frequentemente aplicado incorretamente pelas empresas, gerando nulidades. A metodologia empregada é qualitativa, bibliográfica, documental e jurisprudencial, com método dedutivo, abrangendo a legislação, doutrina especializada e decisões do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs). Conclui-se que, apesar da flexibilização promovida pela Reforma, a aplicação inadequada do banco de horas ainda gera significativa judicialização, comprometendo sua segurança jurídica e os benefícios pretendidos.

**Palavras-chave:** Banco de horas; Compensação de jornada; Reforma Trabalhista; Horas extras; Direito do Trabalho; Insegurança jurídica.

**ABSTRACT:** This article examines the application of time banks as a tool for workday compensation in Brazilian labor law, focusing on its effectiveness, legal limits, and the impacts stemming from Law nº 13.467/2017 (Labor Reform). It analyzes the problem of legal uncertainty and harm to workers, starting from the hypothesis that, although legitimate, the time bank is often incorrectly applied by companies, leading to nullity. The methodology employed is qualitative, bibliographic, documentary, and jurisprudential, using a deductive method, covering legislation, specialized doctrine, and decisions from the Superior Labor Court (TST) and Regional Labor Courts (TRTs). It concludes that, despite the flexibility promoted by the Reform, the inadequate application of time banks still

generates significant judicialization, compromising its legal security and intended benefits.

**Keywords:** Time bank; Workday compensation; Labor Reform; Overtime; Labor law; Legal uncertainty.

## 1 INTRODUÇÃO

A jornada de trabalho e sua respectiva remuneração, em especial as horas extras, figuram entre os temas mais debatidos e judicializados no âmbito do Direito do Trabalho brasileiro. Nesse cenário, o instituto do banco de horas surge como uma tentativa de flexibilização das relações de trabalho, visando à otimização da força de trabalho e à redução de custos para as empresas, ao mesmo tempo em que oferece uma alternativa ao pagamento em pecúnia das horas suplementares. Contudo, entre a teoria e a prática, a aplicação desse mecanismo gerou uma série de desafios e controvérsias.

A Lei nº 9.601, de 1998, introduziu o banco de horas no ordenamento jurídico pátrio, mas foi a Lei nº 13.467, de 2017, conhecida como Reforma Trabalhista, que ampliou significativamente sua aplicabilidade e flexibilizou suas regras, permitindo, inclusive, sua instituição por acordo individual escrito em algumas modalidades. A intenção legislativa era, aparentemente, proporcionar maior segurança jurídica e adaptabilidade às dinâmicas do mercado de trabalho. No entanto, a complexidade da matéria e a assimetria das relações de emprego suscitaram dúvidas acerca da real eficácia do instituto.

O problema de pesquisa central deste estudo questiona se o banco de horas, após a Reforma Trabalhista, tem se mostrado uma ferramenta juridicamente segura e eficaz para compensar a jornada e reduzir o pagamento de horas extras, ou se sua aplicação prática ainda gera insegurança jurídica, irregularidades e prejuízos ao trabalhador. Entende-se que, embora o banco de horas seja um instrumento legal legítimo de flexibilização da jornada, ele é frequentemente aplicado de forma incorreta pelas empresas, culminando em nulidades reconhecidas judicialmente. Esta hipótese principal é complementada por outras secundárias, que sugerem que a Reforma Trabalhista facilitou a implementação do banco de horas, mas não resolveu a falta de controle efetivo da jornada; que a ausência de transparência e o descumprimento dos prazos de compensação são os principais fatores de invalidade; e que os benefícios mútuos decorrentes de sua correta aplicação são reduzidos em comparação aos casos de judicialização. Mediante uma análise da eficácia, dos limites jurídicos e dos impactos da aplicação do banco de horas, este artigo pretende contribuir para uma compreensão aprofundada desse instituto no contexto das relações trabalhistas brasileiras. Para tanto, serão abordados o tratamento constitucional e legal das horas extras e da duração do trabalho, as diferentes modalidades de banco de horas, as alterações promovidas pela Reforma Trabalhista, os requisitos de validade segundo a doutrina e a jurisprudência, bem como as decisões recentes do TST e dos TRTs sobre a nulidade e validade desse mecanismo. Por fim, serão discutidos os impactos do banco de horas na saúde do trabalhador e na organização empresarial, e avaliado se o instituto contribui efetivamente para a redução de horas extras pagas e para a segurança jurídica.

## 2 METODOLOGIA

A presente pesquisa caracteriza-se por ser qualitativa, de caráter exploratório e descritivo. Para o desenvolvimento analytical, adota-se o método dedutivo, partindo das

normas gerais para a análise de sua aplicação prática nas relações de trabalho, buscando verificar as convergências e divergências entre a legislação, a doutrina e a jurisprudência.

## **2.1 Levantamento Bibliográfico e Documental**

Realizou-se um vasto levantamento bibliográfico, abrangendo autores renomados do Direito do Trabalho brasileiro, cujas obras são fundamentais para o entendimento do tema. Entre eles, destacam-se Maurício Godinho Delgado, Alice Monteiro de Barros, Sérgio Pinto Martins, Gustavo Filipe Barbosa Garcia e Amauri Mascaro Nascimento. O estudo da doutrina clássica e contemporânea permitiu a construção de um sólido marco teórico. O levantamento documental concentrou-se na análise da legislação pertinente, como a Constituição Federal de 1988 (art. 7º, XIII e XVI), a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), com ênfase nos artigos 59, 59-A, 59-B e 59-C, e a Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), que alterou substancialmente as regras do banco de horas. Foram também consideradas normas coletivas de trabalho, como convenções e acordos coletivos, na medida em que estes representam importantes fontes reguladoras da jornada.

## **2.2 Análise Jurisprudencial**

A análise jurisprudencial teve como foco principal as decisões do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e dos Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs). Foram examinados julgados relevantes que abordam os casos de nulidade do banco de horas, as razões para a proibição de compensação tácita, a ausência de acordo individual ou coletivo, a extrapolação habitual da jornada e a necessidade de controle de ponto transparente. A Súmula 85 do TST, que trata da compensação de jornada, e as Orientações Jurisprudenciais (OJs) da Seção de Dissídios Individuais 1 (SDI-1) relacionadas ao tema foram estudadas em profundidade para compreender a evolução do posicionamento dos tribunais.

A combinação dessas abordagens metodológicas – bibliográfica, documental e jurisprudencial – permitiu a coleta e a análise crítica das informações necessárias para responder ao problema de pesquisa, avaliar as hipóteses propostas e atingir os objetivos estabelecidos para este artigo.

## **3 DESENVOLVIMENTO**

### **3.1 JORNADA DE TRABALHO E HORAS EXTRAS**

A jornada de trabalho representa um dos pilares do Direito do Trabalho, estando intrinsecamente ligada à proteção da saúde, segurança e dignidade do trabalhador. Sua evolução histórica reflete as lutas sociais por melhores condições de labor, desde as jornadas exaustivas da Revolução Industrial até as limitações legalmente impostas na contemporaneidade.

No Brasil, a Constituição Federal de 1988 estabelece os limites máximos da duração do trabalho em seu art. 7º, incisos XIII e XVI. O inciso XIII fixa a jornada normal em oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho. Já o inciso XVI garante a remuneração do serviço extraordinário (horas extras) superior em, no mínimo, cinquenta por cento à do normal. Maurício Godinho Delgado (2020, p. 942) destaca que a duração do trabalho é um tema de saúde pública, visando a proteger o

obreiro do labor excessivo e garantir seu tempo de lazer e convívio social.

As horas extras, ou jornada extraordinária, configuram-se como o tempo de trabalho prestado além da jornada normal contratual ou legalmente estabelecida. Alice Monteiro de Barros (2018, p. 555) as define como o prolongamento do horário normal de trabalho, sujeitando-se ao acréscimo remuneratório mínimo de 50%, ou percentual superior previsto em acordo ou convenção coletiva. A natureza jurídica do adicional de horas extras é salarial, refletindo em outras verbas trabalhistas, como férias, 13º salário, repouso semanal remunerado e FGTS. A proteção à saúde do trabalhador é a razão principal para a limitação da jornada e a oneração do trabalho extraordinário, servindo como desestímulo ao empregador para o seu uso contínuo, conforme aponta Sérgio Pinto Martins (2021, p. 509). A extrapolação habitual da jornada, mesmo com o pagamento das horas extras, pode caracterizar fraude à legislação trabalhista e violar o direito fundamental à duração razoável do trabalho.

### **3.2 COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

A compensação de jornada é um mecanismo que permite ao empregador e ao empregado ajustarem a distribuição das horas de trabalho ao longo de determinado período, de modo que o excesso de horas em um dia seja compensado pela correspondente diminuição em outro, sem que haja o pagamento de horas extras. O fundamento jurídico dessa prática reside na flexibilização da jornada, buscando atender às necessidades produtivas das empresas e, em tese, conciliar os interesses dos empregados.

Antes da Reforma Trabalhista, a compensação de jornada era predominantemente regulada pelo art. 59 da CLT e pela Súmula 85 do Tribunal Superior do Trabalho. Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2022, p. 320) explica que a compensação pressupõe que as horas extraordinariamente trabalhadas em um dia sejam recuperadas em outro período, sem exceder a jornada máxima semanal. As modalidades admitidas pela legislação antes da Reforma incluíam o acordo de compensação semanal, no qual as horas excedentes eram compensadas na mesma semana, e os acordos de compensação mensal e, em alguns casos, anuais, que demandavam acordo ou convenção coletiva.

A Súmula 85 do TST, de longa data, impôs limites cruciais à compensação. Seu item I estabelecia que a jornada de seis horas para o trabalho em turnos ininterruptos de revezamento só poderia ser prorrogada mediante negociação coletiva. O item III determinava que o mero não atendimento das exigências legais para a compensação de jornada não implicaria o pagamento total das horas que excediam a jornada normal, mas apenas do respectivo adicional, desde que não ultrapassada a jornada semanal normal. Entretanto, o item IV da mesma súmula consolidou o entendimento de que a prestação de horas extras habituais descaracterizava o acordo de compensação de jornada, tornando devido o pagamento das horas extras respectivas (DELGADO, 2020, p. 1022). Esse último ponto era uma fonte recorrente de nulidades e de condenações ao pagamento de horas extras, uma vez que a habitualidade na prorrogação da jornada comprometia a própria finalidade compensatória do acordo.

### **3.3 BANCO DE HORAS**

O banco de horas constitui uma modalidade específica de compensação de jornada, caracterizada pela possibilidade de acumulação de horas extras e horas a menos trabalhadas, para posterior compensação dentro de um período predeterminado. Seu histórico legislativo no Brasil remonta à Lei nº 9.601, de 1998, que o instituiu como uma

das medidas de flexibilização das relações de trabalho. Naquele momento, sua implementação era condicionada à previsão em acordo ou convenção coletiva de trabalho (NASCIMENTO, 2011, p. 841).

Atualmente, o banco de horas está expressamente previsto nos artigos 59, 59-A, 59-B e 59-C da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), com as modificações introduzidas pela Reforma Trabalhista. Antes da Reforma, sua modalidade principal era o banco de horas anual, que dependia de negociação coletiva e permitia a compensação das horas em até um ano. Sérgio Pinto Martins (2021, p. 531) explica que a essência do banco de horas é permitir que as horas trabalhadas além da jornada normal em um dia sejam utilizadas para reduzir a jornada em outro, ou para folgas compensatórias, sem que sejam pagas como extras, desde que observados os limites e prazos de compensação.

A Lei nº 13.467/2017 trouxe flexibilizações significativas ao banco de horas. O art. 59, § 2º, remodelou o acordo de compensação de jornada anual, estabelecendo que a compensação das horas poderá ser feita no período máximo de um ano. Além disso, introduziu o art. 59, § 5º e § 6º, que permitem novas modalidades de banco de horas:

- Banco de horas semestral: O art. 59, § 5º, da CLT, permite que o banco de horas seja pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses. Essa inovação suprimiu a necessidade de negociação coletiva para essa modalidade, facilitando a adesão das empresas ao sistema.
- Banco de horas por acordo individual: De forma mais específica, para a compensação no período máximo de seis meses, conforme mencionado, basta o acordo individual escrito (CLT, art. 59, § 5º).
- Compensação em até um mês: O art. 59, § 6º, da CLT, ainda prevê que as horas extras poderão ser compensadas no mesmo mês, desde que por acordo individual escrito, sem necessidade de adicional se compensadas no próprio mês (MARTINS, 2021, p. 533- 534).

Os requisitos de validade do banco de horas são cruciais para sua regularidade. A ausência de acordo válido, seja ele individual, escrito ou coletivo (convenção ou acordo coletivo), é um dos principais motivos de nulidade. A transparência e o acesso aos registros de jornada são fundamentais, pois o empregado deve ter ciência de seu saldo de horas para poder planejar a compensação. A Reforma Trabalhista buscou simplificar esses requisitos, mas não eliminou a necessidade de controle eficaz da jornada. Delgado (2020, p. 1028) adverte que, mesmo com a flexibilização, a validade do banco de horas depende da estrita observância das formalidades legais e da efetiva compensação das horas. As consequências do descumprimento desses requisitos legais são severas, com a principal delas sendo a declaração de nulidade do banco de horas e o consequente pagamento das horas extras, com seus respectivos adicionais e reflexos.

### **3.4 IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA**

A Lei nº 13.467/2017 marcou um divisor de águas na legislação trabalhista brasileira, promovendo uma profunda flexibilização das relações de trabalho. Em relação ao banco de horas, as alterações foram particularmente relevantes, expandindo as possibilidades de sua utilização e alterando os requisitos para sua validade.

As modificações introduzidas pela Reforma Trabalhista no art. 59 da CLT, especialmente a inclusão dos §§ 5º e 6º, permitiram que o banco de horas pudesse ser instituído por acordo individual escrito para compensação de até seis meses (§ 5º) ou em até um mês (§ 6º). Anteriormente, a regra para períodos superiores a uma semana exigia o acordo ou convenção coletiva. Para Alice Monteiro de Barros (2018, p. 570), essa

flexibilização reduz a intervenção sindical, conferindo maior protagonismo ao ajuste direto entre empregado e empregador.

Os benefícios para o empregador são evidentes: maior agilidade na adaptação da jornada às flutuações da demanda, otimização dos recursos humanos e, teoricamente, a redução de custos com o pagamento de horas extras em pecúnia. A possibilidade de gerenciar picos e quedas de produção sem a necessidade de dispensa ou contratação temporária torna o banco de horas uma ferramenta estratégica (GARCIA, 2022, p. 325).

No entanto, os reflexos para o trabalhador são objeto de intenso debate. Embora a Reforma tenha buscado equilibrar os interesses das partes, a flexibilização pela via do acordo individual pode, em tese, diminuir sua capacidade de negociação, dada a disparidade de poder entre empregado e empregador. A Reforma não eliminou, mas pode ter potencializado a insegurança jurídica para o obreiro, especialmente quando a aplicação do banco de horas não é transparente ou os prazos de compensação não são rigorosamente cumpridos. Os riscos de que a compensação se torne uma imposição unilateral e os prazos sejam sistematicamente desrespeitados aumentaram, levando a disputas judiciais.

A segurança jurídica após a Reforma Trabalhista, no que se refere ao banco de horas, permaneceu como um ponto de interrogação. Se, por um lado, o legislador buscou dar mais clareza e legitimidade ao instituto, por outro, a prática revelou que a simples permissão de acordos individuais não garante a correta aplicação das normas, continuando a gerar diversas nulidades reconhecidas pela Justiça do Trabalho.

### **3.5 ANÁLISE JURISPRUDENCIAL**

A jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e dos Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs) desempenha um papel fundamental na interpretação e aplicação das normas que regem o banco de horas, especialmente após as alterações da Reforma Trabalhista. A judicialização da matéria revela as principais falhas na implementação deste instituto.

Os casos de nulidade do banco de horas são frequentemente decididos com base na ausência de acordo válido. Mesmo após a Reforma, que permitiu o acordo individual para compensação em até seis meses ou um mês, a falta do documento escrito, assinado por ambas as partes, continua a ser motivo de invalidação. As falhas no controle de ponto também são recorrentes. A ausência de registros fidedignos, a manipulação de cartões de ponto ou a simples falta de acesso do empregado ao seu saldo de horas comprometem a transparência e a validade do sistema (DELGADO, 2020, p. 1030).

A extrapolação habitual da jornada, um tema já consagrado pela Súmula 85, item IV, do TST antes da Reforma, continua sendo um fator crucial para a descaracterização do banco de horas. Embora a Reforma tenha flexibilizado a sua instituição, o TST tem reiterado o entendimento de que a prestação contumaz de horas extras que desvirtua a finalidade do banco de horas configura abuso de direito. Nesses casos, a compensação torna-se inviável, e o empregador é condenado ao pagamento integral das horas laboradas como extras (TST – ARR: 1000966-30.2017.5.02.0003, Relator: Viana, Lelio Bentes Correa, Data de Julgamento: 27/05/2020, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 29/05/2020).

A ausência de transparência na gestão do banco de horas, que impede o trabalhador de acompanhar seu saldo, e o descumprimento dos prazos legais para compensação (seja um mês, seis meses ou um ano) são igualmente motivos para a sua nulidade. Quando as horas não são compensadas dentro do prazo estabelecido, passam a ser devidas como horas extras, com o adicional e reflexos correspondentes (BARROS,

2018, p. 572). Os efeitos da nulidade do banco de horas são claros: o empregador é condenado ao pagamento integral das horas extras prestadas, acrescidas do adicional legal ou convencional, e seus reflexos nas demais verbas trabalhistas, como férias, 13º salário, repouso semanal remunerado e FGTS. A jurisprudência mais recente tem enfatizado a importância do respeito aos limites temporais e formais, mesmo com a ampliação das possibilidades de acordo individual, visando a coibir abusos e garantir a proteção do trabalhador.

### **3.6 ANÁLISE CRÍTICA**

A instituição e a flexibilização do banco de horas representam um ponto de tensão entre a busca por eficiência empresarial e a proteção dos direitos do trabalhador. A Reforma Trabalhista, ao ampliar o escopo do banco de horas, buscou atender às demandas do setor produtivo por maior adaptabilidade. No entanto, sua aplicação na prática revela um cenário complexo, com vantagens desiguais e desvantagens significativas para a parte hipossuficiente da relação.

Entre as vantagens para o empregador, destacam-se a redução de custos com o pagamento de horas extras, a maleabilidade para ajustar a força de trabalho à demanda produtiva e a otimização de recursos. A empresa ganha a capacidade de gerenciar melhor sua operação, evitando o pagamento de adicional de horas extras em períodos de baixa demanda. Do ponto de vista do empregado, quando corretamente aplicado, o banco de horas pode oferecer a flexibilidade de ter mais folgas em determinados períodos, ou a possibilidade de ajustar a jornada para atender a necessidades pessoais (NASCIMENTO, 2011, p. 842).

Contudo, as desvantagens e os impactos negativos são alarmantes. Economicamente, a redução do pagamento de horas extras, embora benéfica para a empresa, representa uma diminuição da renda do trabalhador. Socialmente, a falta de controle efetivo da jornada e a ausência de transparência podem levar o empregado a acumular um grande volume de horas a “compensar”, gerando jornadas exaustivas e precariedade (DELGADO, 2020, p. 1032). Os impactos na saúde física e mental do trabalhador são preocupantes quando o banco de horas se torna uma ferramenta de prolongamento habitual da jornada. A fadiga, o estresse, o burnout e o aumento do risco de acidentes são consequências diretas do trabalho excessivo, comprometendo a qualidade de vida e a saúde individual.

A efetividade prática do banco de horas após a Reforma Trabalhista é questionável. Embora a lei tenha facilitado sua implementação, a judicialização da matéria demonstra que as empresas frequentemente falham em cumprir os requisitos legais, transformando o que seria uma ferramenta de flexibilização em um gerador de passivo trabalhista. A flexibilização da negociação individual, embora apresentada como um avanço, muitas vezes se traduz em imposição do empregador, ante a assimetria das forças contratuais.

Maurício Godinho Delgado (2020, p. 1029) ressalta que a informalidade ou a desobediência aos requisitos legais são os calcanhares de Aquiles do banco de horas, comprometendo seriamente sua validade e a segurança jurídica. A avaliação crítica sobre a segurança jurídica do instituto após a Reforma aponta para a necessidade de um controle mais rigoroso por parte dos órgãos fiscalizadores e da própria Justiça do Trabalho, a fim de garantir que as regras sejam respeitadas e que o banco de horas não se torne um instrumento de precarização das condições de trabalho. A teoria da flexibilização não deve se sobrepor à proteção da dignidade humana e dos direitos fundamentais do trabalhador.

## 4 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

A análise aprofundada da aplicação do banco de horas no contexto pós-Reforma Trabalhista revela uma dicotomia entre as intenções legislativas e a realidade prática. O problema de pesquisa, que questionava a segurança jurídica e a eficácia do banco de horas após as alterações de 2017, encontrou respaldo na hipótese principal: o instituto, embora legalmente legítimo, é frequentemente mal utilizado, resultando em nulidades e prejuízos ao trabalhador.

Os objetivos específicos foram alcançados mediante o estudo do arcabouço constitucional e legal, a diferenciação das modalidades do banco de horas, a análise das alterações da Reforma, e o levantamento dos requisitos de validade e das decisões judiciais. Destacou-se que a flexibilização introduzida pela Lei nº 13.467/2017, como as novas possibilidades de acordo individual para compensação de até seis meses (art. 59, § 5º da CLT), de fato facilitou a implementação do banco de horas pelas empresas. No entanto, essa facilitação não veio acompanhada de uma solução para a carência de controle efetivo da jornada, conforme uma das hipóteses secundárias. A ausência de transparência nos registros e o descumprimento dos prazos de compensação, também previstos como hipóteses secundárias, mostraram-se, de fato, os principais fatores que levam à invalidade dos acordos de banco de horas, conforme demonstrado pela análise jurisprudencial.

A jurisprudência do TST e dos TRTs têm sido decisiva na coibição de abusos, mesmo após as flexibilizações. Casos de nulidade por ausência de acordo válido, falhas no controle de ponto e, principalmente, a extrapolação habitual da jornada, que descaracteriza o sistema de compensação, são evidências de que a teoria não se alinha à prática. Maurício Godinho Delgado (2020, p. 1029) já alertava para a informalidade ou o descumprimento dos requisitos como fatores de nulidade, e a realidade dos tribunais confirma essa tendência. A interpretação da Súmula 85 do TST, mesmo com as inovações, ainda serve de baliza para afastar a validade de acordos desvirtuados, garantindo o pagamento das horas extras e seus reflexos (MARTINS, 2021, p. 535).

A terceira hipótese secundária, que sugeria que os benefícios mútuos do banco de horas ocorrem em percentual reduzido em comparação aos casos de judicialização, também se viu corroborada. Quando bem aplicado, o banco de horas pode ser vantajoso para ambas as partes. Contudo, o volume de ações trabalhistas decorrentes de sua má gestão evidencia que a segurança jurídica pretendida pela Reforma não se concretizou plenamente. A flexibilização da lei não foi suficiente para eliminar a insegurança jurídica que paira sobre o instituto, especialmente diante da hipossuficiência do trabalhador.

A presente pesquisa converge com entendimentos doutrinários predominantes que, apesar de reconhecerem a legitimidade do banco de horas como ferramenta de flexibilização, alertam para a necessidade de rigor na sua aplicação. Alice Monteiro de Barros (2018, p. 572) enfatiza que os requisitos formais e materiais devem ser rigorosamente observados para que o instituto não se volte contra seus próprios objetivos. Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2022, p. 326) reitera que a validade do banco de horas depende da existência de um acordo expresse e da observância dos prazos de compensação, além do controle efetivo da jornada.

Em suma, os resultados indicam que a Reforma Trabalhista, ao flexibilizar o banco de horas, não conseguiu mitigar os problemas de sua aplicação incorreta. A prevalência de nulidades no âmbito judicial demonstra que a busca por benefícios econômicos por parte das empresas, muitas vezes, ainda se sobrepõe à observância das garantias trabalhistas, gerando insegurança jurídica e impondo prejuízos ao trabalhador, que se vê obrigado a

buscar o Judiciário para ter seus direitos resguardados.

## **5 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

A jornada de trabalho é um pilar fundamental da legislação trabalhista, cuja regulamentação visa a proteger a saúde, a segurança e a dignidade do trabalhador. No Brasil, a busca por uma maior flexibilização das relações de trabalho impulsionou a criação e a reformulação do instituto do banco de horas, especialmente com a Lei nº 13.467/2017. O propósito era claro: permitir que empresas e empregados ajustassem a distribuição das horas de trabalho, mitigando a necessidade de pagamento de horas extras em pecúnia e, ao mesmo tempo, gerando benefícios como a redução de custos e a possibilidade de compensação por folgas.

Contudo, a análise detalhada deste artigo revelou que, mesmo após as alterações da Reforma Trabalhista, o banco de horas, que é um instrumento legítimo de flexibilização da jornada, ainda é frequentemente aplicado de forma inadequada pelas empresas. A hipótese principal, que previa a ocorrência de nulidades reconhecidas judicialmente devido a essas incorreções, foi amplamente confirmada pela pesquisa doutrinária e jurisprudencial.

A Reforma Trabalhista, embora tenha facilitado a implementação do banco de horas mediante o acordo individual escrito, não solucionou a raiz dos problemas, que reside na falta de controle efetivo da jornada e na ausência de transparência na gestão das horas. A intensa judicialização da matéria, evidenciada pelas reiteradas decisões do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e dos Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs), comprova que a ausência de um acordo válido, as falhas no controle de ponto, a extrapolação habitual da jornada e o descumprimento dos prazos de compensação continuam sendo os principais motivos para a declaração de sua nulidade.

Os impactos do uso indiscriminado ou incorreto do banco de horas são alarmantes. Para o trabalhador, o que deveria ser uma oportunidade de flexibilização pode se transformar em precarização, com a imposição de jornadas exaustivas, acumulação de horas a compensar e, em última instância, prejuízos à sua saúde física e mental. Para a empresa, a economia inicial pode ser ilusória, dado o risco elevado de condenações trabalhistas ao pagamento de horas extras e seus reflexos, gerando um passivo significativo e comprometendo a segurança jurídica almejada.

Portanto, conclui-se que a eficácia do banco de horas como ferramenta para reduzir o pagamento de horas extras e promover segurança jurídica nas relações de trabalho está diretamente atrelada à sua correta aplicação, com estrita observância dos requisitos formais e materiais impostos pela legislação e pela jurisprudência. A flexibilização conferida pela Reforma Trabalhista não pode ser interpretada como uma carta branca para o desrespeito aos direitos fundamentais do trabalhador. É imperativa a necessidade de uma gestão transparente, um controle de jornada rigoroso e um compromisso efetivo com os prazos de compensação, a fim de que o banco de horas possa cumprir seu papel de harmonizar os interesses das partes, sem, contudo, comprometer a proteção do elo mais fraco da relação de emprego. O desafio permanece em conciliar a flexibilidade necessária ao mercado com a irrenunciável proteção social do trabalho.

## **REFERÊNCIAS**

BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. 11. ed. São Paulo: LTr, 2018.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Senado

Federal, 1988.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho – CLT. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 14 jul. 2017.

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 19. ed. São Paulo: LTr, 2020.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Manual de Direito do Trabalho. 14. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2022.

MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. 37. ed. São Paulo: Atlas, 2021.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Compêndio de Direito do Trabalho. 34. ed. São Paulo: LTr, 2011.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Súmula nº 85. Compensação de jornada. II – O acordo individual para compensação de horas é válido, salvo se houver norma coletiva em sentido contrário. III – O não atendimento das exigências legais para a compensação de jornada, inclusive quando encetada mediante acordo tácito, implica o não-pagamento das horas excedentes à jornada normal, mas apenas do respectivo adicional, se não houver a supressão total da compensação. IV – A prestação de horas extras habituais descaracteriza o acordo de compensação de jornada, hipótese em que as horas que ultrapassarem a jornada semanal normal deverão ser pagas como horas extraordinárias e, quanto àquelas destinadas à compensação, deverá ser pago a mais apenas o adicional por trabalho extraordinário. V – As disposições previstas nos incisos III e IV desta súmula não se aplicam ao banco de horas. Diante da ocorrência de prestação de horas extras habituais, a cláusula que instituiu o banco de horas deve ser considerada inválida. Publicada em 2005 e revisada em 2011.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Processo: ARR – 1000966-30.2017.5.02.0003. Relator: Viana, Lelio Bentes Correa. Data de Julgamento: 27/05/2020. 1ª Turma. Data de Publicação: DEJT 29/05/2020.