

Banco de Horas: TST reforça que a negociação coletiva pode prevalecer sobre a CLT

Em uma decisão de maio de 2026, a 5ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST) reforçou um importante alerta para as empresas que adotam banco de horas como forma de compensação de jornada.

Ao analisar o caso de uma rede de calçados, o Tribunal invalidou um acordo individual de banco de horas firmado entre empregadora e empregada, porque a Convenção Coletiva da categoria exigia a participação ou homologação do sindicato para que o sistema tivesse validade.

Mesmo após a Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017) autorizar a instituição do banco de horas por acordo individual escrito, o TST entendeu que deve prevalecer a norma coletiva quando ela estabelece condições mais específicas para sua implementação, em respeito ao princípio da autonomia das negociações coletivas e ao entendimento firmado pelo Supremo Tribunal Federal no Tema 1.046.

O QUE FOI DECIDIDO?

No caso analisado pelo TST, a empresa sustentava que o banco de horas era válido porque havia sido firmado diretamente com a empregada, conforme autorizado pelo artigo 59, § 5º, da CLT.

Entretanto, a Convenção Coletiva da categoria determinava que o banco de horas somente poderia ser instituído mediante acordo coletivo ou homologação do sindicato.

Para o TST, a negociação coletiva possui força normativa e deve ser observada sempre que tratar de direitos disponíveis, motivo pelo qual o banco de horas foi considerado inválido.

Como consequência, a empresa foi condenada ao pagamento das horas extras que haviam sido compensadas pelo sistema do banco de horas.

O QUE ISSO SIGNIFICA PARA AS EMPRESAS?

A decisão demonstra que não basta observar apenas o que está previsto na CLT.

Antes de implantar ou renovar um banco de horas, é indispensável verificar o que dispõe a Convenção Coletiva ou o Acordo Coletivo aplicável à categoria profissional.

Em muitos casos, a norma coletiva estabelece requisitos adicionais, como:

- participação do sindicato;
- celebração de acordo coletivo;
- homologação do acordo individual;
- regras específicas para compensação e quitação das horas.

O descumprimento dessas exigências pode resultar na invalidação do banco de horas e na condenação ao pagamento de todas as horas extras correspondentes.

TRANSPARÊNCIA TAMBÉM É ESSENCIAL

Além da forma de instituição do banco de horas, outro aspecto que vem sendo valorizado pela Justiça do Trabalho é a transparência na gestão das horas.

O próprio TST já decidiu, em outro precedente, que sistemas que não permitem ao empregado acompanhar seu saldo de horas podem ser considerados inválidos, por impedirem a fiscalização da correta compensação da jornada.

Por isso, além de observar a Convenção Coletiva, recomenda-se que o empregador utilize sistemas que permitam ao trabalhador consultar seus créditos e débitos, garantindo maior segurança jurídica para ambas as partes.

PONTOS DE ATENÇÃO PARA AS EMPRESAS

Antes de implementar ou revisar um banco de horas, é recomendável verificar se a Convenção Coletiva aplicável estabelece requisitos específicos para sua validade.

Também é importante assegurar que o sistema adotado permita o controle transparente da jornada e do saldo de horas pelos empregados, mantendo registros confiáveis e atualizados.

A observância da legislação, das normas coletivas e da jurisprudência reduz significativamente o risco de passivos trabalhistas e fortalece a segurança jurídica nas relações de trabalho.

Fontes: Tribunal Superior do Trabalho (TST) e Consultor Jurídico Gropen.

Texto:



Divulgação:

