



**CÂMARA DOS DEPUTADOS**

## **PROJETO DE LEI N.º 704, DE 2025**

**(Do Sr. Jonas Donizette)**

Altera o art. 59 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), para dispor sobre a possibilidade de se pactuar, mediante negociação coletiva, desconto salarial por saldo negativo em banco de horas.

**DESPACHO:**  
ÀS COMISSÕES DE  
TRABALHO E  
CONSTITUIÇÃO E JUSTIÇA E DE CIDADANIA (ART. 54 RICD)

**APRECIÇÃO:**  
Proposição Sujeita à Apreciação Conclusiva pelas Comissões - Art. 24 II

### **PUBLICAÇÃO INICIAL**

Art. 137, caput - RICD

## PROJETO DE LEI Nº , DE 2025

(Do Sr. JONAS DONIZETTE)

Altera o art. 59 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), para dispor sobre a possibilidade de se pactuar, mediante negociação coletiva, desconto salarial por saldo negativo em banco de horas.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º O art. 59 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 59 .....

§ 2º-A. Quando houver previsão de banco de horas na forma no § 2º deste artigo, poderá ser pactuada, mediante convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a possibilidade de desconto salarial correspondente ao saldo de horas não trabalhadas, nas seguintes situações:

I – na rescisão contratual a pedido do empregado; ou

II – na despedida do empregado por justa causa, conforme o art. 482 desta Consolidação.

.....” (NR)

Art. 2º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

## JUSTIFICAÇÃO



A Constituição da República Federativa do Brasil, no inciso XIII de seu art. 7º, prevê a possibilidade de compensação de horários de trabalho, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.

Em consonância com a referida disposição constitucional, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) regulamenta a possibilidade do uso de banco de horas. Nesse sentido, o § 2º do art. 59 da CLT dispõe que *“poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias”*. Trata-se do banco de horas pactuado por convenção ou acordo coletivo de trabalho, que respeita o limite de um ano para o cômputo das horas.

Ocorre que a CLT não disciplina expressamente a situação do chamado “banco de horas negativo” – quando o empregado trabalhou menos horas do que o previsto no contrato de trabalho, ou seja, ficou “devendo” horas.

Nesse contexto, tivemos ciência de caso em que um sindicato de trabalhadores firmou acordo coletivo de trabalho que possibilitava o desconto salarial referente ao saldo negativo do banco de horas ao final do período de doze meses ou na rescisão contratual a pedido do empregado ou por justa causa, mas o Ministério Público do Trabalho propôs ação civil pública pedindo o reconhecimento da invalidade dessas normas coletivas. Neste caso, o Tribunal Superior do Trabalho (TST), ao julgar o Recurso de Revista nº 116-23.2015.5.09.0513, considerou válida a negociação coletiva, permitindo o desconto das horas não trabalhadas.

Consideramos que a decisão do TST está de acordo com nosso ordenamento jurídico. A propósito, cabe ressaltar que o Supremo Tribunal Federal, no tema 1.046 de Repercussão Geral, firmou a seguinte tese: *“são constitucionais os acordos e as convenções coletivas que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuem limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação*



*especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis”.*

A fim de promover segurança jurídica na matéria, entendemos pertinente deixar expressa na legislação trabalhista a validade de cláusulas de convenção ou acordo coletivo de trabalho que permitam o desconto salarial referente ao saldo negativo no banco de horas nas seguintes hipóteses (as mesmas tratadas no citado julgamento do TST): (i) na rescisão contratual a pedido do empregado; e (ii) na despedida por justa causa do empregado.

Ante o exposto, pedimos o apoio dos Parlamentares para a aprovação da matéria.

Sala das Sessões, em        de        de 2025.

Deputado JONAS DONIZETTE

2024-9420



**CÂMARA DOS DEPUTADOS**

CENTRO DE DOCUMENTAÇÃO E INFORMAÇÃO – CEDI  
Coordenação de Organização da Informação Legislativa – CELEG

**DECRETO-LEI Nº  
5.452, DE 1º DE MAIO  
DE 1943**

<https://normas.leg.br/?urn=urn:lex:br:federal:decreto.lei:194305-01:5452>

**FIM DO DOCUMENTO**