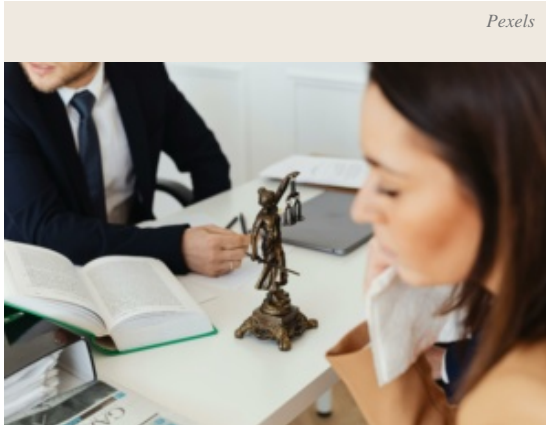


# Horas extras lideram ações trabalhistas — e parte das disputas começa na conta errada

06/04/2026

Segundo dados do Tribunal Superior do Trabalho, o assunto “horas extras” figurou entre os mais recorrentes em novas ações distribuídas no primeiro semestre de 2025, com mais de 336 mil processos em todo o país.

Logo atrás, aparecem temas diretamente relacionados: intervalo intrajornada, duração do trabalho, adicional de horas. Juntos, esses assuntos representam uma fatia significativa do contencioso trabalhista brasileiro.



Pexels

O assunto ‘horas extras’ figurou entre os mais recorrentes em novas ações distribuídas no primeiro semestre de 2025

A leitura habitual desses números aponta para descumprimento patronal — jornadas excessivas, banco de horas irregular, intervalos suprimidos. E em muitos casos é exatamente isso.

Mas advogados trabalhistas que atuam na fase de instrução conhecem outro cenário, menos discutido: o das ações que nascem não de fraude ou abuso, mas de divergências ao somar horas e minutos da jornada.

Empregado e empregador olham para os mesmos registros do controle de ponto e chegam a totais diferentes. A diferença costuma ser pequena — 40 minutos numa semana, duas horas num mês — mas suficiente para gerar desconfiança, reclamação e, eventualmente, processo.

## Onde nasce a divergência

Para entender como uma conta aparentemente simples produz resultados diferentes, vale observar os pontos onde o cálculo costuma sair diferente na prática.

O intervalo não descontado. Um empregado soma entrada e saída — 8h às 17h30, total 9h30 — e registra como jornada líquida. Esquece de subtrair a hora de intervalo de almoço.

Em cinco dias, o total acumula cinco horas a mais do que o efetivamente trabalhado. Se o departamento pessoal corrige e o empregado não entende a correção, abre-se espaço para contestação.

Minutos não convertidos. Uma semana com líquidos diários de 8h35, 8h35, 8h35, 8h40 e 7h55 produz 200 minutos acumulados. Convertidos corretamente, são três horas e 20 minutos — total da semana: 42h20.

Mas quem anota “200 minutos” sem converter cria um registro incompatível com o formato padrão. O sistema rejeita ou interpreta de outra forma. No fechamento do mês, o saldo de horas não bate, e a discordância está posta.

Formato hora *versus* decimal. Empresas que usam sistemas digitais frequentemente trabalham com horas decimais: 8,50 equivale a oito horas e 30 minutos. Mas 8,30 em decimal equivale a oito horas e 18 minutos — não a 8h30. A confusão entre os dois formatos gera 12 minutos de diferença por dia. Em 22 dias úteis, são quase quatro horas e meia de discrepância num único mês.

Arredondamento acumulado. Registrar 8h47 como 8h50 parece irrelevante. Mas três minutos diários, ao longo de um mês, somam mais de uma hora de diferença entre o registro do empregado e o registro do sistema. Quando o banco de horas é auditado, essa hora aparece — e ninguém sabe explicar de onde veio.

## Um exemplo prático

Considere um empregado com jornada semanal de 44 horas e os seguintes registros:

Segunda — 7h50 às 17h25, intervalo 1h ? líquido: 8h35. Terça — 8h05 às 17h40, intervalo 1h ? 8h35. Quarta — 7h55 às 17h20, intervalo 50min ? 8h35. Quinta — 8h10 às 18h, intervalo 1h10 ? 8h40. Sexta — 8h às 16h55, intervalo 1h ? 7h55.

Horas inteiras: 39. Minutos: 200. Total convertido: 42h20. Diferença em relação à carga horária: ?1h40.

Se o empregado registra 39h200min sem converter, o dado não faz sentido no formato padrão. Se arredonda cada dia antes de somar, o total muda. Se não desconta o intervalo, o bruto é apresentado como líquido.

Em qualquer desses cenários, o número final será diferente do que o empregador apura — e a divergência, por menor que seja, pode alimentar uma reclamação trabalhista.

## Segundo exemplo: a conversão que muda tudo

Outro empregado, em regime de escala, registra líquidos semanais de 7h45, 8h50, 7h40, 8h35 e 8h55. Somando os minutos: 225. Convertendo corretamente: três horas e 45 minutos. Total: 42h45.

Se o mesmo empregado, com pressa no fim do expediente, anota 3h25 em vez de 3h45, perde 20 minutos na semana — 80 no mês.

No contexto da apuração de jornada, é o tipo de diferença que, acumulada ao longo de meses, se transforma em pedido judicial. Uma conferência rápida com uma ferramenta como a [Calculator.io](https://calculator.io) teria revelado a discrepância antes de ela se tornar contencioso.

## A dimensão jurídica

A questão não é trivial. O TST tem reiterado que o controle de jornada é obrigação do empregador em estabelecimentos com mais de 20 empregados, nos termos do artigo 74 da CLT.

Quando há divergência entre os registros do empregado e os do empregador, o ônus da prova recai, em geral, sobre quem detém o controle — ou seja, a empresa.

Na prática, isso significa que erros de cálculo que poderiam ser resolvidos administrativamente acabam sendo levados ao Judiciário.

O empregado questiona o saldo do banco de horas; a empresa apresenta os registros; o perito recalcula; e, não raro, a diferença original era uma questão de conversão de minutos ou intervalo não descontado — não de fraude.

Advogados que atuam na área trabalhista relatam que uma parcela das reclamações sobre jornada envolve menos descumprimento da legislação e mais falha de comunicação e de cálculo entre as partes.

A transparência nos critérios de apuração — e a possibilidade de o empregado conferir seus próprios números — pode reduzir esse tipo de litígio antes que ele chegue à Justiça.

## Somar horas e minutos: mais simples do que parece

O método em si não é complexo. Calcular o líquido de cada dia (saída menos entrada, menos intervalo), somar tudo sem arredondar e converter os minutos excedentes no final.

Quem quiser conferir o resultado por um segundo caminho — prática recomendável antes de qualquer fechamento — pode usar uma calculadora de horas e minutos online, como a [Calculator.io](https://calculator.io), e comparar com o total manual.

O ponto relevante, do ponto de vista trabalhista, não é a dificuldade da conta. É que divergências pequenas, repetidas mês a mês sem correção, se acumulam até se tornarem matéria de processo. E o contencioso sobre jornada, como os números do TST demonstram, já é o mais recorrente na Justiça do Trabalho. Parte dele poderia não existir.

Fonte: <https://conjur.jumps.com.br/2026-abr-06/horas-extras-lideram-aco-es-trabalhistas-e-parte-das-disputas-comeca-na-conta-errada/>