



Alexandro de Souza: Devolução do banco de horas deve ter acréscimo

O banco de horas surgiu no Brasil através da Lei 9.601/98, que alterou o artigo 59 da CLT, momento em que o país atravessava uma grande recessão econômica que gerou a demissão de centenas de trabalhadores, além do encerramento de atividades de muitas empresas.

O governo procurou, através da edição desta lei, flexibilizar alguns direitos trabalhistas previstos na CLT de forma a combater o desemprego e amenizar o impacto trabalhista, autorizando as empresas, em momentos de dificuldades ou crises temporárias, a conceder folga a seus empregados em barganha da garantia do emprego.

O banco de horas é um sistema de compensação de horas extras por horas de folga, bastante flexível, que precisa da autorização do sindicato de classe, através de um acordo coletivo específico prevendo as regras dessa compensação.

Nessa fase, vale buscar o teor do artigo 6º da Lei 9.601/98, que alterou o artigo 59 do Consolidado Trabalhista, possibilitando a criação do banco de horas.[\[1\]](#)

A utilização do banco de horas, independentemente da modalidade de contratação, deve ser regida pela CLT e com previsão em Convenção Coletiva ou Acordo Coletivo do Trabalho.

Importante lembrar que deve ser respeitado sempre o limite legal de dez horas diárias trabalhadas, não podendo o pagamento com horas de folga ultrapassar o período máximo de 1 (um) ano, salvo previsão em Acordo ou Convenção Coletiva.

O banco de horas só tem eficácia, vigência, durante a vigência do contrato de trabalho.

Assim, caso ocorra a rescisão de contrato, por qualquer motivo, sem que tenha havido tempo para compensação das horas extras, o empregado tem direito ao recebimento destas horas quando do pagamento da rescisão.

Assim, como medida de flexibilizar a relação de emprego, a adoção do instituto do banco de horas deve estar condicionada a real necessidade do empregador como forma de impedir dispensas coletivas, justificando-se temporariamente a redução de jornada sem redução de salários para posterior compensação sem pagamento de horas extras.

A destacada legitimidade do instituto em tela, ou seja, banco de horas, deve alicerçar-se na manutenção de emprego, conforme assevera o doutrinador Mauricio Godinho Delgado[\[2\]](#).

Assim, hodiernamente o chamado banco de horas é uma possibilidade, uma forma de pagamento de horas extras que, ao invés do dinheiro, utiliza horas para folgas futuras.



Diante dos aspectos históricos e conceitos, até aqui esposados, será mais fácil absorver a necessidade de lapidação da norma que criou o instituto do BANCO DE HORAS no Brasil.

Aspectos hodiernos do banco de horas

Atualmente o banco de horas é adotado pela grande maioria das empresas, independentemente de crise econômica e de necessidade imperiosa de impedir dispensa de empregados e/ou redução de salário, abrangendo geralmente todas as áreas da empresa.

O que a princípio justificaria a adoção do banco de horas, para computar o saldo de horas não trabalhadas em razão da diminuição da demanda, seria manter os postos de trabalho para posterior compensação com o aumento da duração do trabalho. O que ocorre hoje no Brasil, é primeiro a imposição ao trabalhador da sobrejornada para posterior compensação.

Caberia ao empregador, portanto, o cuidado de garantir que o BANCO DE HORAS seja válido perante a justiça trabalhista, que tem se mostrado de forma rígida no momento de manifestar sua autenticidade (TST RR 672003620095030087 67200-36.2009.5.03.0087, Relator(a): Dora Maria da Costa, Julgamento: 01/12/2010, Órgão Julgador: 8ª Turma, Publicação: DEJT 03/12/2010).

O banco de horas é uma ferramenta que visa proporcionar ao empregador e ao empregado uma flexibilização na relação de emprego, de modo que, em razão da variação econômica e de mercado ou de necessidade maior de produção ou de serviço, não onere a folha de pagamento e tampouco comprometa o emprego, desde que observadas as exigências legais, conforme lei 9.601/98 que alterou o artigo 59, §2º da CLT.

Nessa maneira, tem-se que a utilização do banco de horas pela empresa se tornou comum, perdendo o caráter de necessidade imperiosa para impedir dispensa de empregados ou redução salarial.

Assim, pelo desfecho, respondendo o questionamento levantado neste tópico, o banco de horas hoje representa a fórmula para dar maiores lucros, vez que possui maior esforço físico do trabalhador com menor dispêndio financeiro para o empregador.

Aspectos de legalidade

O acordo do banco de horas, para ser implantado, deve obedecer alguns requisitos principais, a ver: a) Previsão em Convenção ou Acordo Coletivo de trabalho (artigo 59, § 2º da CLT); b) Aprovação dos empregados devidamente representados pelo Sindicato da Categoria; c) Jornada máxima diária de dez horas; d) Compensação / pagamento das horas dentro do período máximo de 1 (um) ano ou em caso de rescisão; e) Deve ser mantido pela empresa o controle individual do saldo de banco de horas, bem como o acesso e acompanhamento do saldo por parte do empregado; e, f) Em trabalhos insalubres e perigosos, a instituição do banco de horas depende de autorização expressa do Ministério do Trabalho.

Além destes requisitos principais, outros pontos são questionados e levantam dúvidas sobre a maneira correta de fazer valer o banco de horas quando da compensação da jornada extraordinária do empregado.



Um desses pontos é a tolerância diária para entrada e saída do empregado, por exemplo, que é de 10 minutos a qual não deveria ser incluída no banco de horas, pois este não vislumbra esta possibilidade, conforme reza o art. 58, § 1º da CLT [\[3\]](#).

Outro ponto é com relação à hora extraordinária que, quando paga, deve ser acrescida de no mínimo 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal, de acordo com a Constituição de 1988 e, quando é para compensar, não recebe este acréscimo se a compensação é feita no período de 1 (um) ano, conforme prevê o § 2º do artigo 59 da CLT [\[4\]](#).

Dessa ordem, o julgamento que se retira do sobrelevado texto legal é que se o empregado tem o direito de 50% (cinquenta por cento) de acréscimo nas horas pagas, igualmente possui direito para cada hora extraordinária compensada, ou seja, uma hora e meia de descanso para cada uma hora extraordinária realizada durante os dias normais e duas horas de descanso para cada hora extraordinária realizada nos domingos e feriados [\[5\]](#).

Como a lei não se manifesta com relação às horas extraordinárias em dias normais ou domingos e feriados, as horas seriam compensadas 1 por 1 em qualquer situação, salvo as garantias expressas em acordo ou convenção coletiva, ou seja, as normas mais benéficas.

Assim, considerando, por exemplo, um saldo de 20 (vinte) horas positivas para o empregado, sendo que destas 8 (oito) horas poderiam ser de um domingo trabalhado e 12 (doze) de dias normais.

E, no mais, se a Convenção prevê percentuais diferentes para pagamento, as 8 (oito) horas deveriam ser pagas com 100% (cem por cento) e as 12 (doze) com 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal.

Diante do apresentado, a tese deste artigo científico passa a tomar a forma robusta de um baldrame necessário ao direito constitucional, notadamente quanto à dignidade da pessoa humana, e principalmente ao Direito do Trabalho, quanto ao princípio protetor, bem como princípio da norma mais favorável ao empregado.

Considerações conclusivas

A questão em tela, necessidade de obrigatoriedade de pagamento da hora a ser compensada (saldo do banco de horas) com acréscimo de trinta minutos (50%) e/ou sessenta minutos (100%), está fincada no conglobamento [\[6\]](#) de normas, como melhor se conclui na sequência [\[7\]](#).

O artigo 8º, inciso III da Constituição de 1988, pugna pela responsabilidade do Sindicato na defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, com a observância da livre associação profissional ou sindical.

Noutro ponto, a Declaração Universal de Direitos Humanos defende o direito ao trabalho com condições justas e favoráveis, conforme assevera o artigo XXIII, item I.

Pela continuidade do raciocínio, existe a previsão legal (Lei 9.601/98, que alterou o artigo 59, § 2º da



CLT) que possibilita a dispensa de aumento salarial se a duração normal de trabalho, acrescida de horas extraordinárias, não excedentes a duas horas, mediante acordo escrito ou contrato coletivo de trabalho.

Nessa oportunidade vale mencionar o artigo 7º, inciso XXVI da Constituição de 1988, vez que no núcleo deste texto constitucional há a afirmação do reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho.

A norma celetista, artigo 59, e o artigo 7º, inciso XVI rezam que a remuneração do serviço extraordinário deve ser de, no mínimo, cinquenta por cento superiores à hora normal.

Por esse apanhado de normas, tem-se que o princípio protetor do direito do trabalho, bem assim o princípio da norma mais favorável ganham o seu oportuno espaço, vez que abraçará e mesclará todas as sobrelevadas normas para tentar alcançar o objetivo final deste trabalho científico, qual seja, convencer sobre a necessidade da obrigatoriedade do pagamento da hora a ser compensada (saldo do banco de horas) com acréscimo de trinta minutos (50%) ou sessenta minutos (100%), ficando-se no englobamento de Normas^[8].

Para o princípio protetor, tem-se que as medidas devem tomar patamares conservadores das normas vigentes / pertinentes (artigo 7º e 8º da CF/88, Lei 9.601/98, artigo 59 da CLT e Declaração Universal de Direitos Humanos), buscando sempre assegurar a melhor situação para o obreiro.

Já quanto ao princípio da norma mais favorável, nota-se que há uma peneira para se buscar o melhor texto normativo e, aqui, também se inclui as normas coletivas / convencionais, através do permissivo constitucional (artigo 7º, inciso XXVI).

Assim, em busca de um equilíbrio / bom senso na utilização do banco de horas, considerando que é o princípio protetor que anda de mãos-dadas com o princípio da norma mais favorável ao empregado, colhe-se que há a necessidade da devolução do saldo do banco de horas com o devido acréscimo de cinquenta por cento sobre a hora normal ou cem por cento sobre a hora dobrada, independentemente do momento (rescisão ou compensação).

Hodiernamente, o saldo do banco de horas só é devolvido / pago com acréscimo se ocorrer rescisão ou se ultrapassar o período máximo de gozo (parágrafo 2º do artigo 59 da CLT).

Nessa toada persuasiva, repisa-se que para alcançar o equilíbrio / bom senso quanto à devolução do saldo do banco de horas existe a necessidade de uma obrigatoriedade no sentido da devolução ocorrer com acréscimo de trinta minutos (hora normal) ou sessenta minutos (hora dobrada), no caso de compensação das horas do saldo do banco de horas.

Havendo essa obrigatoriedade, haverá o atendimento do preceito constitucional do artigo 8º, inciso III, artigo XXIII, item 1 da Declaração Universal dos Direitos Humanos, artigos 58 e 59 do Consolidado Trabalhista, bem assim os princípios em holofote (protetor e da norma mais favorável).

Por derradeiro, proveitoso registrar que o Sindicato dos Empregados em Edifícios e Condomínios Residenciais e Comerciais de Cuiabá (Sempec) acolheu a tese defendida neste artigo científico,



conforme conteúdo da convenção coletiva de trabalho de 2013, parágrafo único da cláusula 53^a, a ler:

CLÁUSULA 53^a (...) PARAGRAFO ÚNICO: Na norma coletiva que implantar bancos de horas, de compensação ou de prorrogação do horário de trabalho deverá prever o gozo do saldo de horas, a qualquer título, com acréscimo de trinta minutos sobre a hora normal ou sessenta minutos sobre a hora dobrada, em respeito ao princípio protetor do direito do trabalho e o princípio constitucional da dignidade da pessoa humana."^[9]

Por esse diapasão, conclui-se que o digno trabalho extraordinário derramado na “conta poupança” do BANCO DE HORAS, necessita de obrigatoriedade de acréscimo de cinquenta por cento, trinta minutos, sobre a hora normal, e cem por cento, sessenta minutos, sobre a hora dobrada compensada, para se instaurar o equilíbrio / bom senso no uso do saldo de horas do destacado instituto, exaltando a prevalência dos princípios básicos da Justiça obreira, sob olhos atentos de todos os textos legais despidos nesse artigo científico.

^[1]BRASIL. República Federativa do. Lei nº 9.601, de 21 de janeiro de 1998. Decreto Lei nº. 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis Trabalhistas. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 25 jan. 2013.

^[2]DELGADO, Mauricio Godinho. Op. Cit., p. 566.

^[3]BRASIL. República Federativa do. Op. Cit.

^[4]BRASIL. República Federativa do. Op. Cit.

^[5]Idem.

^[6] DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 10 ed. São Paulo: LTr, 2011, p. 178 – 179.

^[7] [TST – AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA](#). Acesso em: 15 jan. 2013.

^[8] DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 10 ed. São Paulo: LTr, 2011, p. 178 – 179.

^[9] SEMPEC. Sindicato dos Empregados em Edifícios e Condomínios Residenciais e Comerciais de Cuiabá – MT. CCT/2013. <http://sempec.com.br/sempec/>.

Date Created

09/09/2013