Banco de horas continua sendo aliado das empresas cinco anos depois

19.07.2022 3 minutos de leitura

Autores

Julia Soave Garcia

Áreas relacionadas

Trabalhista

Assuntos

Trabalhista Reforma Trabalhista

Modelo instituído na reforma trabalhista em 2017 segue sendo amplamente utilizado por empregados e empregadores

O banco de horas é um grande aliado das empresas brasileiras no que se refere às regras de jornada de trabalho e pagamento de horas extras. A modalidade prevê que as horas excedentes à jornada contratual trabalhadas em um determinado dia possam ser compensadas com a correspondente diminuição da jornada de trabalho em outro dia, dentro do período de vigência do banco de horas e sem o pagamento de horas extras.

O grande benefício para as empresas é a redução dos gastos com o pagamento de horas extras, além de a compensação possibilitar maior flexibilização e adequação entre a demanda de trabalho e o tempo no qual o empregado permanece à disposição do empregador. Isso porque, de forma geral, o pagamento de horas extras gera elevados custos financeiros, na medida em que o valor da hora extra trabalhada é acrescido de um adicional de no mínimo 50%, integrando o salário para todos os efeitos legais e gerando repercussões em 13º salário, férias, aviso prévio, entre outros.

A reforma trabalhista também trouxe uma inovação significativa com relação ao banco de horas. Antes da alteração legislativa, a CLT exigia a autorização da entidade sindical representativa da categoria em norma coletiva e consignava que a compensação deveria ocorrer dentro do período de um ano. Assim, ao final do respectivo período, todos os "créditos" e "débitos" de horas extras acumuladas pelo empregado deveriam, obrigatoriamente, ser liquidados, recomeçando, após este prazo, um novo período de acumulação, formando-se um novo banco de horas.

Com o advento da Lei nº 13.467/2017 e do parágrafo 5º do art. 59 da CLT, o banco de horas também se tornou objeto lícito de negociação em acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses.

Por um lado, a novidade privilegiou a autonomia da vontade individual, introduzindo uma possibilidade que dispensa a concordância da entidade sindical e reduz o custo transacional do empregador. Por outro lado, o empregado também foi beneficiado com a redução do período de compensação, na medida em que fará jus à redução da jornada de trabalho ou ao pagamento de horas extras de forma mais rápida.

Antes de formalizar o acordo individual de banco de horas, o empregador deve analisar eventuais normas coletivas que dispõem sobre o tema e se aplicam aos seus empregados em cada localidade, para evitar contradições passíveis de discussão judicial. Isso porque, em caso de divergência e controvérsia entre o acordo individual e as normas coletivas, há o risco de a Justiça do Trabalho entender pela aplicação da norma mais benéfica ao

empregado.

Sob o ponto de vista formal, o empregador deve se atentar para a exigência legal de que o acordo seja escrito. Ainda, no intuito de garantir a validade da negociação, é importante que o documento mencione o disposto no §5º do art. 59 da CLT, preveja o racional de compensação (por exemplo, uma hora extra por uma hora de folga) e indique a data de vigência e o período de duração do banco de horas ora instituído, com a devida previsão dos meses de fechamento e pagamento.

Passados cinco anos do início da vigência da Reforma Trabalhista, pode-se dizer que o banco de horas individual teve grande aderência por empregados e empregadores, sobretudo em razão da redução de custos e benefícios inerentes ao modelo.

>>> Este conteúdo faz parte do e-book ***"5 anos da Reforma Trabalhista: Certezas, Incertezas e Expectativas". Clique aqui*** *para acessar os outros artigos da publicação.*
>>>Este artigo foi escrito por nossa advogada Julia Soave Garcia, da área Trabalhista. A publicação foi veiculada pela Exame no dia 11/07/2022. Clique aqui e confira o conteúdo na íntegra.

› PROFISSIONAIS

Profissionais que aliam visão jurídica e visão de mercado

Julia Soave Garcia