

Banco de horas
Passado, presente e futuro

Antonio Fernando Megale Lopes¹

Prorrogação da jornada de trabalho: compensação e banco de horas

O banco de horas surgiu em 1998, por meio da Lei nº 9.601, que alterou o artigo 59 da Consolidação das Leis do Trabalho, em época de grave crise econômica que gerou a demissão de muitos trabalhadores e o fechamento de empresas, principalmente no ramo das montadoras e das metalúrgicas.

O instituto é espécie do gênero prorrogação da jornada de trabalho, assim como a compensação de jornada, mas permite a sua aplicação a todos os contratos individuais de trabalho e aumenta o prazo para a compensação.

Antes de abordarmos mais minuciosamente o banco de horas e a modificações que sofrerá com a *Reforma Trabalhista* (PLC nº 38/2017), convém pontuar as diferenças entre ele e a compensação de jornada:

PRORROGAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO	
COMPENSAÇÃO	BANCO DE HORAS
Mediante <u>acordo individual</u> , diretamente entre empregado e empregador, ou acordo coletivo ou convenção coletiva.	Mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho, com <u>participação do sindicato</u> .
<u>Módulos mais curtos</u> , semanal ou mensal: a compensação deve se dar no mesmo mês em que o empregado prestou as horas extras.	<u>Módulo maior</u> para a compensação: as horas extras podem ser compensadas em até um ano.
O mero não atendimento das exigências legais para a compensação de jornada, inclusive quando encetada mediante acordo tácito, não implica a repetição do pagamento das horas excedentes à jornada normal diária, se não dilatada a jornada máxima semanal, sendo devido apenas o respectivo adicional.	Qualquer desrespeito às formalidades exigidas ou a habitualidade na prestação de horas extras descaracteriza o banco de horas e <u>todas</u> as horas que ultrapassarem o limite de 8 horas diárias e 44 horas semanais deverão ser pagas pela empresa como horas extraordinárias. Não há pagamento apenas do adicional das horas não compensadas, e sim pagamento de todas as horas suplementares como extras, posto que a sua não compensação no prazo anual máximo enseja a nulidade integral do ajuste.

¹ Advogado da Área Consultivo-Sindical de LBS Advogados. Bacharel em Direito pela UNESP – Universidade Estadual Paulista e Especialista em Gestão Pública.

A maior diferença entre o acordo de compensação e o banco de horas é que aquele pode ser feito por meio de acordo individual ou coletivo e por convenção coletiva, enquanto este somente pode ser formalizado mediante negociação coletiva, com a participação de sindicato nessa negociação. Outra diferença importante é que o acordo de compensação deve ser realizado observando-se o módulo de horas semanais e mensais, enquanto o banco de horas pode ser firmado anualmente.

A compensação, por ser feita em módulos mais curtos, é benéfica ao empregado, que pode compensar o trabalho extraordinário com folgas em sábados ou em vésperas de feriados. No banco de horas, com módulo mais elástico, de um ano, as folgas são imprevisíveis e prejudiciais ao trabalhador. No mais, as demais características são semelhantes para as duas espécies de prorrogação.

Banco de horas

O banco de horas funciona, basicamente, como uma conta corrente, mas apura o quantitativo de horas, daí o seu nome. O empregado que trabalha em hora extraordinária terá saldo positivo no banco, para compensar depois. Aquele que trabalha menos, ou tem folga, terá saldo negativo, devendo trabalhar mais para pagar as horas. É, em resumo, um sistema de compensação de horas extras por horas de folga bastante flexível, mas, como já explicitado, precisa de negociação com o sindicato, com acordo coletivo específico prevendo as regras de compensação.

Originariamente, não havia prazo para que a empresa compensasse as horas. Depois, o prazo foi de 120 dias e, atualmente, é de no máximo um ano.

Vejamos a redação atual da CLT:

“Art. 59 - A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de 2 (duas), mediante **acordo escrito entre empregador e empregado, ou **mediante contrato coletivo de trabalho**.**

§ 1º Do acordo ou do contrato coletivo de trabalho deverá constar, obrigatoriamente, a importância da remuneração da hora suplementar, que será, pelo menos, 20% (vinte por cento) superior à da hora normal.

§ 2º **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.**

§ 3º Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma do parágrafo anterior, fará o trabalhador jus ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão.

§ 4º Os empregados sob o regime de tempo parcial não poderão prestar horas extras.”

Vejamos os requisitos para a instituição do banco de horas:

REQUISITOS
1) Previsão em acordo ou convenção, com participação do sindicato;
2) Aprovação dos empregados devidamente representados pelo sindicato;
3) Jornada máxima diária de 10 horas;
4) Compensação/pagamento das horas dentro do período máximo de 1 ano;
5) Trabalhos insalubres e perigosos: o banco de horas depende de autorização do Ministério do Trabalho.

No caso de categorias como a dos metalúrgicos, o mecanismo pode compensar os períodos de baixa de produção, quando ocorre, por exemplo, a falta de algum componente das empresas fornecedoras de peças. Na produção de mercadorias, está dentro do objetivo de as empresas enxugarem ao máximo os tempos ociosos em nome da produtividade. O trabalhador, então, oscila entre períodos de alta intensidade de trabalho, podendo descansar quando a empresa ajusta e diminui a sua produção.

A limitação da jornada de trabalho, contudo, é princípio fundamental do Direito do Trabalho e foi conquistada a duras penas desde a Revolução Industrial, quando as jornadas eram extenuantes, de 14 a 16 horas. O banco de horas, assim, por influenciar diretamente a jornada de trabalho, não deve ser utilizado constantemente e sem critérios, já que surgiu como medida de flexibilização e em períodos de crise. Hoje, o mecanismo foi desvirtuado, pois se impõe primeiramente que o empregado trabalhe mais, para depois compensar com folga, em prazo bastante longo.

Há estudiosos que defendem, inclusive, que a adoção do banco de horas deve estar condicionada sempre à real necessidade do empregador como forma de impedir dispensas coletivas.

A participação ativa do sindicato para a instituição do banco de horas é obrigatória, segundo o que estabelece a CLT e conforme o entendimento dos tribunais trabalhistas. Estes consideram inadmissível o acordo direto entre empregado e empregador, dada a necessidade de garantir efetivas e proporcionais vantagens para o trabalhador, em contrapartida ao prejuízo que esse sistema de compensação causa à sua saúde e à sua segurança. A expressão aos *prejuízos à saúde e à segurança do trabalhador* acarretados pelo banco de horas, vale ressaltar, é constante nos julgados sobre a questão da jornada e a compensação de horas extras.

Os tribunais também consideram que as horas extras habituais descaracterizam o instituto, assim como se houver inobservância do período máximo para a compensação, ou seja, mais de um ano. O banco torna-se inválido e as horas extras não devem ser compensadas, mas pagas com a incidência do respectivo adicional.

Vejamos alguns julgados e o entendimento dos tribunais:

● **Diferença entre banco de horas e acordo de compensação**

“BANCO DE HORAS. REGIME DE COMPENSAÇÃO. DIFERENCIAÇÃO. Não se confundem ambos os institutos. **O banco de horas, por sua excepcionalidade e por refletir em maiores riscos à saúde e segurança do trabalhador, deve estar amparado em norma coletiva, enquanto que o regime de compensação, em tese propicia vantagens ao trabalhador por racionalizar seu tempo e, por isso, se opera por simples acordo bilateral.** A situação dos autos revela a hipótese de compensação de horas

na medida em que havia o elastecimento da jornada e a respectiva paga, sem qualquer indicativo da instituição de banco de horas.” (Processo nº 01531-2007-039-12-00-8, Juíza Sandra Márcia Wambier, publicado no TRTSC/DOE em 17/06/08).

● **Invalidade do banco de horas por ausência de acordo coletivo (Banco do Brasil x Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Belo Horizonte e Região)**

4

“A) RECURSO DE REVISTA DO BANCO RECLAMADO

I) NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. Prestação jurisdicional entregue nos limites em que solicitada.

II) ILEGITIMIDADE DO SINDICATO PARA ATUAR COMO SUBSTITUTO PROCESSUAL. O acórdão regional deixou expresso que o direito postulado na presente demanda - pagamento de horas extras decorrente da adoção irregular do banco de horas – tem natureza individual homogênea, viabilizando a defesa coletiva pela via da substituição processual, não se vislumbrando, na hipótese, as alegadas violações aos artigos 81, III, da Lei 8.078/90 e 8º, III, da Constituição Federal, vez que aplicados.

III) COMPENSAÇÃO DE JORNADA - BANCO DE HORAS - VALIDADE.

1. **Para adoção da forma de compensação de horas extras pelo ‘banco de horas’, por este representar possibilidade de maior flexibilização da jornada, com acumulação de horas a serem compensadas por período de até um ano, imprescindível se torna a negociação coletiva.**

2. No caso dos autos, como o acórdão regional registra que **não havia acordo coletivo legalmente firmado para legitimar a adoção do banco de horas**, já que a sistemática utilizada pelo Reclamado por meio de acordo individual não atende ao que dispõe a lei, de se considerar ileso o artigo 59, parágrafo 2º, da CLT. Logo, o recurso de revista não alcança conhecimento.

Recurso de revista patronal não conhecido.

(...)

g) VALIDADE DA COMPENSAÇÃO DE JORNADA – BANCO DE HORAS

Tese Regional: O Tribunal Regional manteve a sentença de primeiro grau quanto ao pagamento das horas extras adotando, para tanto, os seguintes fundamentos, quais sejam:

‘Para adoção da forma de compensação de horas extras pelo ‘banco de horas’, por este representar possibilidade de maior flexibilização da jornada, com acumulação de horas a serem compensadas por período de até um ano (o que amplia os riscos inerentes ao trabalho), imprescindível se torna a negociação coletiva neste aspecto, nos termos do parágrafo 2º, do artigo 59 da CLT. Destarte, a validade de tal sistema está adstrita à negociação coletiva, não sendo válida a sua adoção via simples acordo individual escrito, em virtude de a Constituição da República, não permitir que a transação meramente bilateral pactue medida desfavorável à saúde e segurança obreiras.

O regime de compensação de horas pode ser instituído tanto pela via da negociação coletiva quanto pelo acordo individual escrito e regularmente assinado pelo empregado. Neste sentido, os itens I e II da Súmula 85 do TST e a Súmula 6 deste Terceiro Regional. No entanto, a compensação a que fazem menção os verbetes citados consiste naquela em que as horas prestadas além da jornada diária sejam compensadas semanalmente.

Assim, a teor do parágrafo 2º do art. 59 da CLT, o sistema de compensação denominado ‘banco de horas’ somente pode ser instituído por convenção ou acordo coletivo de trabalho, sendo ineficaz o estabelecido por acordo individual.

[...]

[...] o art. 611, *caput*, da CLT define a norma coletiva e atribui ao sindicato primazia em sua subscrição da seguinte maneira:

‘as Federações e, na falta destas, as Confederações representativas da categoria econômica ou profissionais poderão celebrar convenções coletivas de trabalho para reger as relações das categorias a elas vinculadas, inorganizadas em Sindicatos, no âmbito de suas representações.’

Sob este prisma, as federações e, na falta destas, as confederações poderão celebrar convenções coletivas para reger as relações das categorias econômicas e profissionais a elas vinculadas, desde que a categoria não esteja organizada em sindicato na localidade. Via de

consequência, os instrumentos firmados pelo Sindicato existente na base territorial da prestação de serviços, regendo as relações a ele vinculadas, tornam inaplicáveis as normas coletivas subscritas pela Confederação correspondente.

Nesta perspectiva, é inegável que o sindicato-autor possui base territorial nos locais indicados no art. 1º do Estatuto (cf. 28) e a CONTEC é entidade de terceiro grau no sistema sindical brasileiro.

A propósito, acerca da questão, *mutatis mutandis*, no julgamento do recurso ordinário oposto contra a sentença normativa do Dissídio Coletivo 01783-2004-000-03-00-4-DC pelo Colendo TST, sobre a disputa de representatividade entre Federação e Sindicato, cujo acórdão foi publicado em 01/06/07 (e que se encontra disponível no site do TST), encontra-se a seguinte ementa daquela Corte:

‘DISSÍDIO COLETIVO. DISPUTA DE REPRESENTATIVIDADE ENTRE FEDERAÇÃO E SINDICATO. EMPREGADOS DO COMÉRCIO.

A entidade com poderes para a negociação coletiva, quer referente à categoria profissional, quer à econômica, é o sindicato. É o que se depreende da leitura dos arts. 8º, inciso VI, da Constituição Federal; 611, caput e parágrafo 1º e 617, da CLT.

A legitimidade das Federações e das Confederações é, portanto, exercida em caráter residual: na hipótese de a base estar desorganizada ou de o Sindicato não se desincumbir do encargo (art. 611, parágrafo 2º; 617, parágrafo 1º e 857, parágrafo único, da CLT).

Tal estrutura visa a fortalecer os sindicatos de base para que sejam respeitadas as peculiaridades locais de modo que a autonomia coletiva reflita, tanto quanto possível, os verdadeiros anseios da categoria profissional e as reais possibilidades da categoria econômica em determinado âmbito territorial no tocante aos empregados do comércio, impõe-se reconhecer a legitimidade ativa ad causam do Sindicato profissional Suscitante.

Recurso Ordinário interposto pela Empresa Suscitada a que se nega provimento, no particular.’

Assim, **não há como reconhecer a regularidade do banco de horas implantado no âmbito do reclamado, já que a capacidade normativa, no aspecto, é exclusiva do Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Belo Horizonte e Região – SEEB-BH**. Portanto, não incide, na espécie o disposto na cláusula 59ª do ACT firmado com a CONTEC (fl. 239)

Diante do exposto, **o mencionado sistema de compensação requer autorização normativa, o que inexistiu na hipótese dos autos, sendo insuficiente para tanto o alegado acordo individual de trabalho**. Note-se que o cotejo do LIC – Livro de Instruções Codificadas – com a minuta do suposto acordo individual firmado entre o Banco e os substituídos (fls. 244/246 e 296, respectivamente) revela que o referido acordo prevê apenas a prorrogação diária com a posterior compensação, a qual não se identifica com o chamado ‘banco de horas’. Este último é previsto no parágrafo 2º, do art. 59 da CLT, que assim esta estabelece:

‘Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, ao excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda no período máximo de cento e vinte dias, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias.’

Aliás, até mesmo pelo que restou constatado acima, não se há falar em cerceamento de defesa, como afirmado anteriormente pelo recorrente, pelo fato de ter sido indeferido o requerimento de se conceder 120 dias para a juntada os acordos individuais celebrados com os substituídos, porque tais documentos são irrelevantes para o deslinde da controvérsia.

Por previsão legal expressa, também inadmissível a adoção do banco de horas pela simples assinatura dos contratos de trabalho dos substituídos.

Importa destacar que inexistente regular compensação de jornada não se aplica o disposto no item I da Súmula 85/TST.

Destarte, **impossível, no presente caso, considerar o ‘banco de horas’ como sistema regular de compensação, restando patentes a não quitação do saldo de horas extras respectivo e a habitualidade da jornada extraordinária**. Portanto, é de se ratificar a decisão de 1º Grau quanto à condenação da reclamada ao pagamento, como extras, das horas laboradas acima do limite legal e os reflexos daí decorrentes nas parcelas de direito” (fls. 435/437).

Antítese Recursal: Diz o Recorrente que o acórdão regional ao considerar que a ‘sistemática

implementada não é a do Banco de Horas a que se refere o artigo 59 da CLT, desrespeitou os limites da lide, proferindo julgamento *extra petita* pois a inicial restringe-se a dizer que não havia acordo coletivo legalmente firmado para autorizar a prática. Aponta violação ao artigos 128 e 460 do CPC. Diz, ainda, que a CONTEC tem legitimidade para firmar acordo coletivo que trata do banco de horas, nos termos do artigo 7º, incisos XIII e XXVI, da CF, cuja cláusula 59 desobriga o banco do cumprimento de quaisquer acordos, convenções e dissídios envolvendo entidades sindicatos de Bancos bancários, revelando-se perfeito e acabado, nos termos do artigo 5º, XXXVI, da Carta Republicana. Aponta, ainda, violação ao artigo 59, *caput* da CLT, pois o mesmo autoriza o pacto na forma individual ou coletiva, e contrariedade à Súmula 85, I e II, do TST. Transcreve jurisprudência para confronto de teses (fls. 500/515).

Síntese Decisória: A alegação no sentido de que o acórdão regional teria incorrido em julgamento *extra petita* não foi objeto de prequestionamento, para o fim de viabilizar a análise das violações aos artigos 128 e 460 do CPC ao enfoque pretendido pelo Recorrente. O recurso, no particular, encontra óbice na Súmula 297 do TST.

Isso porque para adoção da forma de compensação de horas extras pelo 'banco de horas', por este representar possibilidade de maior flexibilização da jornada, com acumulação de horas a serem compensadas por período de até um ano, imprescindível se torna a negociação coletiva.

Como no caso dos autos, como **o acórdão regional registra que não havia acordo coletivo legalmente firmado para legitimar a adoção do banco de horas, já que a sistemática utilizada pelo Reclamado por meio de acordo individual não atende ao que dispõe a lei, de se considerar ileso o artigo 59, parágrafo 2º, da CLT. Logo, o recurso de revista não alcança conhecimento.**" (Processo TST RR nº 139800-84.2007.5.03.0003, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relatora: Ministra Maria de Assis Calsing, Publicação 21/05/10)

● Banco de horas x acordo de compensação

"AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA - BANCO DE HORAS - NEGOCIAÇÃO COLETIVA. A jurisprudência desta Corte Superior vem se firmando no sentido de que a compensação de jornada de trabalho deve ser ajustada por acordo individual escrito, acordo coletivo ou convenção coletiva, a teor da Súmula nº 85, I, cuja aplicação dirige-se à compensação clássica, realizada no módulo semanal, constituindo-se, essencialmente, em regime favorável tanto à empresa quanto ao empregado. Todavia, o regime compensatório anual, por ser mais desfavorável ao empregado, apenas pode ser fixado por negociação coletiva, pois a compensação de horas extrapolada por até um ano representa uma profunda alteração na relação contratual do trabalho, denotando também violação do princípio da garantia da jornada máxima do trabalho, não se aplicando o disposto na Súmula nº 85 do TST quando tratar-se de banco de horas. Precedentes da SBDI-1. Agravo de instrumento desprovido." (AIRR - 68640-92.2005.5.01.0045, Relator Ministro: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, Data de Julgamento: 24/02/2010, 1ª Turma, Data de Publicação: 05/03/10)

"BANCO DE HORAS. ACORDO DE COMPENSAÇÃO INDIVIDUAL. SÚMULA Nº 85, II, DO TST. 1. O TST reconhece a validade do ajuste individual para a compensação de jornada dentro da mesma semana, nos termos do item II da Súmula nº 85. Porém, o mesmo não acontece com a compensação de jornada mediante a adoção de banco de horas, por meio do qual a compensação pode ocorrer no período de um ano. 2. Essa diferenciação se dá pelo fato de que, na compensação de jornada dentro da mesma semana, reconhecem-se, no acordo entre empregador e empregado, vantagens proporcionais para ambas as partes. O empregador poderá utilizar-se da força de trabalho do empregado em horário mais adequado às necessidades circunstanciais da empresa. O empregado, por sua vez, sem prejuízo para a própria saúde e segurança (dada a limitação semanal), disporá de tempo livre para atividades pessoais, em horário no qual, de outro modo, deveria estar desempenhando suas atividades na empresa. 3. A compensação anual (banco de horas), gera efetivo prejuízo para a saúde e segurança do trabalhador, visto que poderá ser submetido por longos períodos (talvez meses) à sobrejornada, sem a possibilidade de dispor imediatamente de

tempo livre para sua vida pessoal, ou mesmo tempo suficiente para repor suas energias de forma proporcional ao desgaste sofrido. 4. Nesse contexto, não é admissível ajuste direto entre empregado e empregador, exigindo-se a presença do sindicato, dada a necessidade de garantir efetivas e proporcionais vantagens para o trabalhador, em contrapartida ao prejuízo que esse sistema de compensação causa à sua saúde e segurança. Recurso de revista de que se conhece por divergência jurisprudencial e a que se nega provimento, quanto ao tema.” (RR - 9285-16.2006.5.12.0012 , Relatora Ministra: Kátia Magalhães Arruda, Data de Julgamento: 06/10/2010, 5ª Turma, Data de Publicação: 15/10/10)

Prós e contras do banco de horas

PRÓS	CONTRAS
Possibilidade de jornadas mais ajustadas à vida do empregado e possibilidade de ele poder se ausentar para resolver problemas pessoais. O banco de horas somente é benéfico quando compensado em módulos mais curtos, semanal, por exemplo.	Normalmente, há jornadas extenuantes, com a prestação de horas extras em longos períodos: o banco de horas só é benéfico quando o empregado pode programar suas folgas ou sabe com antecedência quando terá de trabalhar a mais, o que não é corriqueiro. Prejuízos à saúde e ao bem-estar do trabalhador.
X	Faltas justificadas são colocadas no banco de horas (consultas, tratamentos ou acompanhamentos médicos, que deveriam ser abonados e não compensados).
X	Constante possibilidade de convocação para trabalho extra, variações nos horários de trabalho e com pouca antecedência dificultam a programação do tempo fora do local de trabalho (lazer, tempo dedicado à família, estudos, descanso), dificuldade agravada pela insuficiente autonomia dos trabalhadores para decidir quando usar o banco de horas.
X	A folga para alguns empregados representa a incorporação de mais trabalho para os demais integrantes do grupo, que assumem as tarefas de quem folga, por isso, em alguns acordos coletivos, é possível ver cláusula estipulando o uso do banco de horas em setores com mais empregados.
X	Prejuízos financeiros: o empregado perde a remuneração da hora extra e demais direitos que incidem sobre ela: FGTS, adicional de férias, descanso semanal remunerado, 13º salário, aviso-prévio, PLR e parcelas previdenciárias (o banco de horas também diminui o salário de contribuição ao INSS e, conseqüentemente, diminui a aposentadoria e outros direitos previdenciários, como o auxílio-

	doença). Além disso, a hora extra paga vale mais que uma hora normal, no mínimo 50%. No banco de horas, a hora-folga vale como a hora normal.
X	O banco de horas é contrário ao disposto no art. 459 da CLT, que prevê que o salário deve ser pago até o quinto dia útil do mês subsequente ao trabalhado, uma vez que as horas extras integram o salário e, por isso, deveriam ser pagas junto com ele, o que não se vê quando há acordo de banco de horas e a compensação poderá ser realizada em até um ano.
X	O empregado corre o risco de não tirar os dias de folga ou receber o equivalente em dinheiro, caso o banco de horas seja mal gerido pelo empregador e também não fiscalizado pelo sindicato e pelos próprios empregados.

Alguns cuidados para a negociação do banco de horas:

PARA OBSERVAR E REFLETIR
A hora a ser compensada (hora-folga) pode ter acréscimo maior (princípio protetor do Direito do Trabalho e princípio da dignidade da pessoa humana) e tal aumento deve ser negociado, por ser benéfico ao trabalhador.
Se uma hora extra é paga com adicional de 50%, por que a hora compensada não pode ter acréscimo também? Se o empregado trabalhar uma hora extra, a hora computada pode ser uma hora e meia, por exemplo.
Exemplo de cláusula que aumentou o acréscimo:
“CLÁUSULA 53ª (...) 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.” ²
Deve-se convencionar período menor que um ano para compensação.
Deve-se estipular a criação de um manual com as regras detalhadas do banco de horas.
Pode-se estipular controle individual do saldo do banco de horas pela empresa e o acesso e o acompanhamento dele pelo empregado.
Deve-se regular a compensação de atrasos e folgas justificadas, que não podem ser computadas no banco.

² SEMPEC. Sindicato dos Empregados em Edifícios e Condomínios Residenciais e Comerciais de Cuiabá – MT. CCT/2013. Disponível em <http://sempec.com.br/sempec/>.

Pode-se acordar a entrega de extrato individual do banco de horas mensalmente.
Deve-se estipular que a tolerância de 10 minutos para entrada e saída do empregado não pode ser incluída no banco de horas, já que não há previsão legal.
Pode-se facultar ao empregado a escolha pelo banco ou pelo pagamento das horas extras.
Deve-se limitar o uso do banco de horas levando-se em consideração o número de empregados que trabalham no setor.
Deve-se permitir a fiscalização do sindicato.

Banco de horas dos bancários

Na categoria dos bancários, as convenções coletivas nacionais firmadas pelos sindicatos e pela Federação Nacional dos Bancos (FENABAN), disponíveis no *site* da Federação desde 1997, não preveem o banco de horas.

As negociações sobre a adoção do mecanismo se dão por instituição bancária, mediante a assinatura de acordo coletivo aditivo à convenção firmado diretamente entre o banco e a Confederação Nacional de Trabalhadores do Ramo Financeiro (CONTRAF), federações e sindicatos.

Vejamos alguns exemplos de cláusulas sobre a compensação de horas extras e o banco de horas nos acordos coletivos firmados pelo Banco do Brasil e pela Caixa Econômica, conforme dados e os acordos disponíveis na página eletrônica da CONTRAF³:

ANO	BANCO DO BRASIL	OBSERVAÇÕES
2004-2005	<p>CLÁUSULA DEZ – COMPENSAÇÃO DE HORAS EXTRAS</p> <p>A Empresa manterá sistemática de remuneração e compensação de horas extras, sendo que sobre todas as horas extras praticadas, tanto as remuneradas quanto as compensadas, incidirá o adicional de 50% (cinquenta por cento) sobre a hora normal.</p> <p>Parágrafo Primeiro – Das horas extras prestadas pelo funcionário durante o mês, parte será remunerada pela Empresa na folha de pagamento do mês subsequente ao da prestação e parte será registrada, para compensação em descanso ou folgas, observada a seguinte proporção:</p> <p>a) nas dependências com quadro de até 20 (vinte) funcionários, 100% (cem por cento) das horas extras serão pagas pela Empresa;</p> <p>b) nas dependências com quadro de mais de 20 (vinte) funcionários, 50% (cinquenta por cento) das horas extras serão pagas pela Empresa e as 50% (cinquenta por cento) restantes serão compensadas;</p>	<p>Previsão de acréscimo de 50% tanto para as horas extras pagas quanto para as compensadas.</p> <p>50% das horas extras serão pagas e 50% compensadas, mas somente nas dependências com mais de 20 funcionários. Evita-se, assim, sobrecarga de trabalho.</p>

³ Disponível em <http://www.contrafcut.org.br/acordos>.

	<p>Parágrafo Segundo – Para efeito de compensação, considera-se:</p> <p>a) descanso – o conjunto de horas inferior a uma jornada de trabalho;</p> <p>b) folga – conjunto de horas equivalente a uma jornada de trabalho.</p> <p>Parágrafo Terceiro – As horas extras sofrerão acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal, com reflexo no repouso semanal remunerado (RSR) – sábados, domingos e feriados –, obedecendo à fórmula: total de horas pagas, dividido por 5 e multiplicado por 2 = valor do RSR, independentemente do número de horas extras prestadas ou do dia em que forem prestadas.</p> <p>Parágrafo Quarto – As horas extras compensadas com descanso ou folga não terão reflexos no repouso semanal remunerado, nas férias, na licença-prêmio, no aviso prévio, no 13º salário ou em qualquer outra verba salarial.</p> <p>Parágrafo Quinto – A compensação das horas extras com descanso ou folga poderá se dar a qualquer tempo, mediante acerto entre o funcionário e o administrador da dependência, ficando, entretanto, vedado o acúmulo de horas compensáveis em quantidade superior a 42 horas.</p> <p>Parágrafo Sexto – A Empresa poderá, nos casos de impossibilidade de aplicação dos critérios acima ou por conveniência administrativa, efetuar o pagamento das horas prorrogadas em quantidade superior à prevista na alínea “b” do parágrafo primeiro ou mesmo o pagamento total em dinheiro.</p> <p>Parágrafo Sétimo – O Banco manterá em seu sistema eletrônico (SISBB), documento contendo orientações aos Administradores das dependências e aos funcionários sobre as anotações das horas extras para pagamento ou para compensação.</p> <p>Parágrafo Oitavo – A sistemática prevista na presente cláusula não se aplica aos funcionários pertencentes ao Cadastro de Prestadores Habituais de Horas Extras.</p> <p>Parágrafo Nono – O disposto nesta cláusula não se aplica à compensação de horas decidida pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST) nos autos do Processo nº TST-DC-145.687/2004-000-00-00.0, cuja sistemática é objeto da Cláusula Sétima.</p>	<p>Horas extras compensadas não refletem nas verbas salariais.</p> <p>Compensação a qualquer tempo, mediante acerto entre empregado e gestor.</p> <p>Banco manterá sistema com as anotações das horas extras para pagamento ou compensação.</p>
--	--	---

ANO	CAIXA ECONÔMICA FEDERAL	OBSERVAÇÕES
2015-2016	<p>CLÁUSULA 7ª – HORAS EXTRAORDINÁRIAS</p> <p>A jornada diária de trabalho dos empregados da CAIXA poderá ser prorrogada, excepcionalmente, observado o limite legal, e em face da necessidade de serviço, assegurando-se o pagamento, com o adicional de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal, ou a compensação das horas extraordinárias, nos termos da presente cláusula.</p> <p>Parágrafo Primeiro – No mínimo 50% das horas extraordinárias realizadas serão pagas, no mês seguinte ao da realização, e o percentual restante será compensado, na proporção de 1 hora realizada para 1 hora compensada e igual fração de minutos, até o fechamento do Ponto Eletrônico do mês subsequente ao da prestação das horas extraordinárias, de acordo com o cronograma mensal divulgado pela Superintendência Nacional de Serviços Compartilhados de Gestão de Pessoas - SUSEC.</p> <p>Parágrafo Segundo – Vencido o prazo previsto no Parágrafo Primeiro para a compensação das horas extraordinárias realizadas, sem que se tenha efetivada a compensação, todo o saldo remanescente será pago no próprio mês do vencimento do prazo de compensação.</p> <p>Parágrafo Terceiro – As horas a compensar deverão ser previamente negociadas entre o gestor imediato e o empregado, com no mínimo, 5 dias úteis de antecedência.</p> <p>Parágrafo Quarto – As horas extraordinárias pagas deverão integrar o pagamento do repouso semanal remunerado, considerados os sábados, domingos e feriados, décimo terceiro salário e férias, inclusive nas indenizações rescisórias dessas parcelas.</p> <p>Parágrafo Quinto – As horas a compensar, consoante o Parágrafo Primeiro, deverão ser computadas desconsiderando-se os dias de descanso remunerado e dias úteis não trabalhados (sábados, domingos e feriados).</p> <p>Parágrafo Sexto – Pagamento de 100% das horas extras realizadas em agências com até 20 (vinte) empregados, inclusive para os tesoureiros com lotação física nessas agências.</p>	<p>Prevê que uma hora compensada corresponde à uma hora extra trabalhada.</p> <p>Negociação direta entre o empregado e o gestor imediato sobre as horas a serem compensadas, no mínimo com 5 dias úteis de antecedência.</p> <p>100% das horas extras realizadas em agências com até 20 empregados deverão ser pagas, facultando ao empregado optar pela compensação.</p>

Reforma Trabalhista e o futuro do banco de horas

A Lei nº 13.467/2017, denominada *Reforma Trabalhista*, sancionada em julho de 2017 e que entrará em vigor em novembro, prevê significativas alterações, com a inclusão de dois parágrafos ao artigo 59 da CLT. Vejamos:

“Art. 59.

§ 5º O banco de horas de que trata o § 2º deste artigo poderá ser pactuado por **acordo individual escrito**, desde que a compensação ocorra no **período máximo de seis meses**. (NR)

§ 6º É lícito o regime de compensação de jornada estabelecido por **acordo individual, tácito** ou escrito, para a **compensação no mesmo mês**. (NR)”

Art. 59-B. O não atendimento das exigências legais para compensação de jornada, inclusive quando estabelecida mediante **acordo tácito**, não implica a repetição do pagamento das horas excedentes à jornada normal diária se não ultrapassada a duração máxima semanal, sendo **devido apenas o respectivo adicional**.

Parágrafo único. A prestação de horas extras habituais **não descaracteriza** o acordo de compensação de jornada e o banco de horas.”

Hoje, como explicado alhures, o banco de horas deve estar previsto em ACT ou CT. Com a alteração legislativa, poderá ser firmado por acordo individual escrito, possibilidade que, ao final, fará tábula rasa da negociação coletiva. É mais um dos inúmeros pontos da *Reforma* que desprestigia a atuação do sindicato e enfraquece a negociação coletiva. Além disso, a implementação por acordo individual poderá ampliar demasiadamente o uso do banco, com conseqüente diminuição do pagamento de horas extras, podendo até mesmo ser imposta diretamente pelo empregador.

Em relação à compensação, o novo parágrafo 6º do artigo 59 a autoriza até mesmo por acordo tácito, desde que se realize no mesmo mês.

A inovação do artigo 59-B é, simplesmente, um salvo-conduto para que empregadores não cumpram a legislação. Estimula o descumprimento do limite diário de jornada, pois a conseqüência de ultrapassá-lo é o mero pagamento do adicional de 50%, desde que não exceda a duração semanal máxima.

Seu parágrafo único, para se manter na mesma linha de absurdos que a *Reforma* contém, estabelece que a prestação de horas extras habituais não descaracteriza o acordo de compensação de jornada e o banco de horas, em afronta total à Súmula nº 85 do Tribunal Superior do Trabalho. Atualmente, quando há horas extras habituais, descaracterizado está o acordo de compensação, e as horas que ultrapassarem a jornada semanal normal deverão ser pagas como horas extraordinárias e, quanto àquelas destinadas à compensação, deverá ser pago a mais apenas o adicional por trabalho extraordinário.

Como se vê, a *Reforma Trabalhista* subverte a lógica e a realidade das forças no Direito do Trabalho: diminui a proteção do trabalhador, ao atentar contra sua saúde e segurança e ao reduzir direitos assegurados; enfraquece a negociação coletiva e estimula práticas empresariais nocivas, ao reduzir os custos do empregador que não respeita a jornada de trabalho. Futuro, infelizmente, sem boas perspectivas ao trabalhador!

Referências

CASSAR, Vólia Bomfim. A Prática do “banco de horas”: direito ou abuso? *Revista Magister de Direito Trabalhista e Previdenciário*. Porto Alegre, v. 4, nº 19, jul. 2007.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015.

MARQUES, RAFAEL DA SILVA Da inconstitucionalidade do sistema banco de horas – Breves comentários. *Justiça do Trabalho*, v. 22, nº 264, Porto Alegre, Hs Editora, 2005.

LEE, Sangheon; MCCANN, Deirdre McCann; MESSENGER, Jon C. *Duração do trabalho em todo o mundo: tendências de jornadas de trabalho, legislação e políticas numa perspectiva global comparada*. Brasília: OIT, 2009.

SEVERO, VALDETE SOUTO. A dimensão plural do trabalho humano e a inconstitucionalidade do banco de horas. *Justiça do Trabalho*, v. 23, nº 274, Porto Alegre, Hs Editora, 2006.