

COMUNICADO TÉCNICO

Relações do Trabalho



FIERGS CIERGS

BANCO DE HORAS E A MODERNIZAÇÃO DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA

O Banco de horas é um sistema pelo qual a empresa pode flexibilizar a jornada de trabalho de seus empregados, reduzindo ou aumentando a jornada em um determinado período de baixa ou de alta produtividade, mediante a compensação dessas horas em outro período, sem que haja redução de salário, ou pagamento das horas quando aumentadas.

O **banco de horas anual** instituído pela Lei nº 9.601/1998, com redação alterada pela Medida Provisória nº 2.164-41 de 2001, manteve-se inalterado com a Lei de Modernização Trabalhista (Lei nº 13.467/2017). Nessa modalidade de compensação de horas, "*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*" (§ 2º, art. 59, CLT). Note-se que continua a necessidade de acordo ou convenção coletiva de trabalho, para a sua adoção.

As novidades estão na possibilidade de, agora, as empresas também adotarem o **BANCO DE HORAS SEMESTRAL** e o **BANCO DE HORAS MENSAL**.

Com o banco de horas semestral poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de

GERÊNCIA TÉCNICA E DE SUPORTE AOS CONSELHOS TEMÁTICOS - GETEC

Conselho de Relações do Trabalho - CONTRAB

Fone: (51) 3347-8632

E-mail: contrab@fiergs.org.br

acordo individual de trabalho escrito, for implementada a compensação de jornada, no período **máximo de 6 meses**, desde que observado o limite máximo de dez horas diárias” (§ 5º, art. 59, CLT).

Já o **banco de horas mensal**, previsto no § 6º, do art. 59, da CLT, é um regime de compensação de jornada que pode ser estabelecido por **acordo individual, tácito ou escrito**, para a compensação no mesmo mês. Embora haja possibilidade de ser adotado por acordo individual tácito, recomenda-se o acordo escrito.

Note-se que na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, o trabalhador terá direito ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão.

Assim, não há necessidade de os bancos de horas semestral e mensal serem previstos em convenções ou acordos coletivos de trabalho, bastando haver o **acordo individual entre as partes**.

Por fim, importante ressaltar que poderá ser negociada, com previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho, a prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia do Ministério do Trabalho, nos termos do art. 611-A, inciso XIII, da CLT.

O CONTRAB segue atento a esta temática, com foco no interesse da Indústria Gaúcha.