

## CONSURT Relações do Trabalho

### INFORME ESTRATÉGICO



### Informe Estratégico – Regime compensatório na modalidade banco de horas

**1** - Em 2017, com a **Reforma Trabalhista**, Lei nº 13.467/2017, ocorreram várias alterações na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, e também em relação ao regime compensatório na modalidade banco de horas.

**2** - Juridicamente, consideram-se **extras ou suplementares** as horas trabalhadas além da jornada normal de cada empregado, seja comum ou reduzida.

Via de regra, os empregados trabalham oito horas diárias, totalizando quarenta e quatro horas semanais. Neste caso, a jornada normal de trabalho é considerada **comum**.

Já o bancário, por exemplo, tem jornada normal de trabalho **reduzida** de seis horas, e em trabalhando sete horas, terá cumprido uma hora extra.

No caso de empregado contratado no **regime de tempo parcial** (art. 58-A da [CLT](#)) de, por exemplo, vinte e cinco horas de trabalho semanais, sendo cinco horas de segunda a sexta-feira, se prestar trinta e uma horas de trabalho ao longo da semana, terá realizado seis horas suplementares.

Da mesma forma, se o empregado contratado no **regime de tempo integral**, de quarenta e quatro horas semanais, prestar cinquenta e quatro horas ao longo da semana, terá realizado o total de dez horas extraordinárias.

**3** - As **variações de horário do registro de ponto**, que não ultrapassem a 05 minutos (com um máximo diário de 10 minutos), não serão consideradas como horas extras (§ 1º do art. da [CLT](#)).

Porém, se o limite for ultrapassado será considerada hora extra a totalidade do tempo que excedeu a jornada normal de trabalho.

Assim, por exemplo, o empregado que trabalha das 08 às 12 horas, e das 14 às 18 horas, com um intervalo de almoço de duas horas, se porventura houver iniciado suas atividades laborais às 7h50min, terá prestado 10 minutos de horas extras.

Outro exemplo, é a hipótese do empregado, com a mesma jornada de trabalho e intervalo para almoço, que iniciar suas atividades laborais às 7h55min, e sair do local de trabalho às 18h15min. Neste caso, o trabalhador terá prestado 20 minutos de horas extras, pois os 15 minutos finais ultrapassaram os 05 minutos legalmente permitidos, bem como o limite máximo diário de dez minutos, devendo ser somado como labor extraordinário a quantidade total de variação do registro de ponto na entrada e saída.

4 – Com a Lei nº 13.467/2017 foi alterada a redação do § 2º do art. 58 da [CLT](#), suprimindo as chamadas “**horas in itinere**”, prevendo que o tempo gasto pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será somado na jornada normal de trabalho, por não ser considerado tempo à disposição do empregador.

Portanto, a partir do dia 11/11/2017, o tempo despendido entre a residência e o local de trabalho, e vice-versa, não deverá ser computado na jornada de trabalho, ainda que a empresa forneça condução ao empregado, já que, durante este período, o trabalhador não se encontra à disposição do empregador.

Segundo a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, com a nova previsão da Lei nº 13.467/2017, não mais é devido o pagamento das horas “in itinere”, mesmo para os contratos de trabalho firmados antes do início de vigência da norma.

5 – Também não será considerado como horas extras o período em que o empregado, por escolha própria, buscar proteção pessoal, em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas, bem como **adentrar ou permanecer nas dependências da empresa** para exercer atividades particulares, entre outras, de práticas religiosas, descanso, lazer, estudo, alimentação, atividades de relacionamento social, higiene pessoal, e troca de roupa ou uniforme, quando não houver obrigatoriedade de realizar a troca do uniforme na empresa (§ 2º do art. 4º da [CLT](#)).

Em tais hipóteses, o empregador deverá ter cuidado, visto que o período somente não será considerado horas extras se o empregado permanecer nas dependências da empresa para, exclusivamente, buscar proteção pessoal, estudar, descansar, se alimentar etc., pois se também prestar alguma atividade laboral poderá dar ensejo à alegação de horas extras.

6 – A **supressão total ou parcial**, pelo empregador, **da realização de horas extras** prestadas com habitualidade, durante pelo menos um ano, dá direito ao empregado ao pagamento de uma indenização correspondente ao valor de um mês das horas suprimidas, total ou parcialmente, para cada ano ou fração igual ou superior a seis meses de prestação de serviço acima da jornada normal de trabalho ([Súmula nº 291](#) do TST). O cálculo deverá observar a média das horas suplementares nos últimos doze meses anteriores à mudança, multiplicada pelo valor da hora extra do dia da supressão.

7 – Quanto ao regime compensatório na modalidade **banco de horas**, o art. 59 da [CLT](#) trata no § 2º sobre o **banco de horas anual**, com a previsão de compensação das horas extras no período máximo de **um ano**, e no § 5º prevê sobre o **banco de horas semestral**, com a compensação das horas extraordinárias no período máximo de **seis meses**.

O mesmo dispositivo prevê no § 6º o **banco de horas mensal** para a compensação das horas suplementares no mesmo mês.

O **primeiro**, banco de horas anual, somente pode ser ajustado mediante negociação coletiva, conforme determina o inciso II do art. 611-A da [CLT](#), e o **segundo** e **terceiro**, banco de horas semestral e mensal, respectivamente, podem ser ajustados pela empresa diretamente com o empregado, por meio de acordo individual escrito, não havendo obrigatoriedade de negociação coletiva.

A CLT somente exige o **acordo individual escrito** para o caso do banco de horas semestral, podendo ser tácito ou escrito no caso do banco de horas mensal. Porém, por cautela, sugere-se que o acordo individual seja ajustado sempre por escrito, para evitar dúvidas e questionamentos judiciais.

Como visto, o acordo individual entre empregado e empregador, para compensação de horas, em até um mês e em até seis meses, é válido, salvo se houver **norma coletiva**, ou seja, acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho, em sentido contrário, visto que, em regra, a convenção e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre o acordo individual de trabalho (“caput” do art. 611-A da [CLT](#)).

**7.1** - Importante ressaltar que não há obrigação de o empregado prestar serviços para além da jornada normal de trabalho, e sua negativa é considerada legítima, salvo as exceções contidas na Consolidação das Leis do Trabalho que tratam sobre necessidade imperiosa ou força maior, onde o trabalho em sobrejornada pode ser exigido do trabalhador (art. 61 da [CLT](#)).

Em assim sendo, em regra, para a **exigibilidade do trabalho extraordinário** é necessário acordo individual escrito entre empregado e empregador, ou mesmo norma coletiva (convenção coletiva, acordo coletivo de trabalho ou sentença coletiva, na hipótese em que a Justiça do Trabalho determina quais regras coletivas serão aplicadas à categoria).

**7.2** - Em relação ao **menor de dezoito anos**, o acordo individual escrito é considerado insuficiente, pois segundo o art. 413 da [CLT](#) é proibido prorrogar a duração normal diária de trabalho do menor, salvo mediante convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, e por motivo de força maior quando o trabalho for imprescindível ao funcionamento do estabelecimento.

**8** – Com o **banco de horas**, o labor extraordinário em um dia poderá ser compensado com a correspondente diminuição em outro dia.

Por exemplo, se foi ajustada, mediante acordo individual escrito, a adoção do banco de horas semestral, e no mês de abril o empregado fizer um total de dezesseis horas extras, o trabalhador, neste caso, poderá deixar de prestar serviços por dois dias ao longo do período de vigência do regime compensatório.

Da mesma forma, se o empregado faltar ao serviço ou deixar o local de trabalho antes do término do horário normal, como, por exemplo, se sair duas horas antes do final do expediente, o período poderá ser compensado com o aumento do número de horas de trabalho em outro dia. Em tais casos, a jornada normal de trabalho somente pode ser acrescida de até duas horas extras (“caput” do art. 59 da [CLT](#)). Tal limitação legal da jornada suplementar a duas horas diárias não exime o empregador de pagar todas as horas trabalhadas (item I da [Súmula nº 376](#) do TST), como, por exemplo, no caso de o empregado realizar três horas extras numa mesma jornada de trabalho.

Porém, no exemplo, como houve violação legal ao número máximo permitido para a prestação diária de horas extras, a empresa poderá ser autuada pela fiscalização do trabalho, mesmo que tenha procedido corretamente o pagamento do trabalho suplementar.

**8.1** - Outra questão importante diz respeito ao entendimento do Tribunal Superior do Trabalho, na qual a **prestação de horas extras habituais** poderá descaracterizar o acordo de compensação de jornada, e nesta hipótese 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. Tal determinação está contida no item IV da [Súmula nº 85](#) do TST, e não será aplicável no caso de banco de horas instituído por negociação coletiva (item V da [Súmula nº 85](#) do TST).

**9** - Quando da **rescisão do contrato de trabalho**, as horas trabalhadas não compensadas pelo trabalhador deverão ser pagas como extraordinárias, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão (§ 3º do art. 59 da [CLT](#)).

Neste caso, se o **banco de horas estiver positivo**, as horas não compensadas deverão ser pagas como extras, com o respectivo adicional de cinquenta por cento sobre o valor da hora normal de trabalho (§ 1º do art. 59 da [CLT](#)).

Contrariamente, se o **banco de horas estiver negativo**, como numa situação em que o empregado teve folgas, sem que tenha ocorrido a devida compensação com a realização de horas extras, o empregador não poderá descontar no termo de rescisão contratual a quantidade de horas não compensadas, por não existir previsão legal para tanto.

A CLT somente prevê o pagamento das horas trabalhadas não compensadas, mas nada prevê sobre a possibilidade de desconto das horas não trabalhadas em que não tenha ocorrido a compensação. Tal possibilidade somente é possível se estiver prevista em acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho.

**Marco Antonio Redinz**

Advogado trabalhista, autor de livros, mestre em Ciências Jurídicas pela PUC/Rio, e Especialista de Relações do Trabalho da Findes

**Fernando Otávio Campos da Silva**

Presidente do Conselho