

VERITAE

TRABALHO PREVIDÊNCIA SOCIAL SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

Orientador Empresarial

ARTIGOS

HORAS EXTRAS E BANCO DE HORAS: O QUE MUDOU COM A REFORMA TRABALHISTA?

Nas empresas onde o número de horas extras a serem pagas é grande, o recomendado é organizar-se.

*Por MARCOS AURÉLIO DE ABREU RODRIGUES E SILVA **

Em vigor desde novembro de 2017, a Lei 13.467/2017 incluiu várias alterações na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), especialmente em relação às jornadas de trabalho. Todos os setores foram impactados pelas mudanças, em especial em alguns pontos: as horas *in itinere* foram extintas. Não são mais consideradas tempo à disposição do empregador. Desta forma, não é mais preciso contabilizá-las no banco de horas.

Também há mudanças na forma de compensação de horas, aplicável aos empregadores que utilizam banco de horas. A nova lei mantém o limite de duas horas extras por dia no Art. 59 da CLT, mas adequou o percentual devido a título de horas extras para 50%: de acordo com a Constituição Federal de 1988, o percentual já era de 50%, mas como a CLT é da década de 40, a lei ainda estava com percentual de 20%.

Ao determinar a quantidade máxima de horas extras, o legislativo busca garantir às empresas maior controle sobre as jornadas de trabalho extraordinárias. O limite previsto em lei também contribui para impedir que empregados façam jornadas muito acima do acordado em contrato, algo que pode levar a grandes impactos financeiros nas despesas de folha.

Sobre o banco de horas

A forma de compensação de jornada suplementar ainda pode ser feita por banco de horas. Esta modalidade não precisa necessariamente passar por acordo coletivo junto aos sindicatos. Pode ser pactuado por acordo individual tácito ou escrito, desde que a compensação ocorra dentro do

mesmo mês em que as horas foram realizadas (parágrafo 6º do Art. 59) ou por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses (parágrafo 5º do Art.59).

Um exemplo simples: um empregado que fez quatro horas extras durante um mês pode ter sua jornada reduzida pela metade (quatro horas/dia) dentro do mesmo mês em que realizou horas suplementares. O mais recomendado para os empregadores é garantir a compensação na modalidade banco de horas dentro do mês vigente. Isso porque, em uma eventual rescisão de contrato, o pagamento em dinheiro é obrigatório.

A Lei é bem clara e pontual em relação a este tema. O parágrafo 3º do Art. 59 diz que “ Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma dos §§2º e 5º deste artigo, o trabalhador terá direito ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão”.

**MARCOS AURÉLIO DE ABREU RODRIGUES E SILVA é Economista graduado pela Fundação de Estudos Sociais do Paraná, especialista em Recursos Humanos pela FAE (Faculdade de Administração e Economia), é Diretor Jurídico e Vice-Presidente da Associação Brasileira do Trabalho Temporário (Asserttem) e fundador da Employer | Tudo do RH, Empresa que atua há mais de 30 anos com agenciamento de trabalhadores temporários.*

Texto divulgado por VERITAE, em Edição DESTAQUES 2018 e publicado no site www.veritae.com.br, Seção ARTIGOS.

As opiniões expressas nesta Seção são de responsabilidade de seus Autores, sendo, a divulgação por VERITAE Orientador Empresarial, devidamente autorizada pelos mesmos.

VERITAE

Edições Trabalhistas, Previdenciárias e de Segurança e Saúde no Trabalho

ISSN 1981-7584

veritae@veritae.com.br

www.veritae.com.br

Visite-nos no [Facebook!](#)