

# **IMPLANTE UM BANCO DE HORAS NA SUA EMPRESA AGORA MESMO**

**KATIA OLIVEIRA SANTOS**



O banco de horas é uma ferramenta extraordinária para os tempos de alto ou baixo movimento na empresa e, se utilizado corretamente, pode trazer economia expressiva.

O nome “banco de horas” vem da semelhança com um banco, onde há crédito e débito de dinheiro, no caso do banco de horas, há crédito de horas quando o funcionário trabalha a mais e há débito de horas, quando trabalha a menos.



O banco de horas pode ser utilizado de diferentes formas para épocas de pouco ou de bastante movimento.

Primeiro, vamos destacar que o banco de horas não precisa ser utilizado em todos os departamentos da empresa. Com a Reforma Trabalhista, adotar o banco de horas se tornou mais simples e pode ser feito por acordo direto com funcionário ou por acordo junto ao sindicato, por isso, importante conferir a convenção coletiva para saber sobre essa necessidade.

**O BANCO DE HORAS PODE SER:**

**Semestral** ←      ou      → **Anual**

Devendo ser renovado a cada término, caso desejem continuar.

**Importante:** Em caso de horas extras, somente é permitido extrapolar 2 horas extras diárias e somente essas duas horas extras diárias podem entrar no banco de horas, sendo então o limite diário de trabalho de 10 horas, para quem tem o limite de 8 horas diárias normais.



*E quem trabalha menos de 8 horas normais diárias, quantas horas extras pode trabalhar por dia? Entendo que as mesmas 2 horas extras.*

Caso ultrapasse essas 2 horas diárias, as horas remanescentes não poderão integrar o banco de horas, devendo ser pagas em dinheiro com acréscimo no mesmo mês.

## HORA DE IMPLEMENTAR

Feitas essas considerações, vamos escolher os prazos e de qual modo será feito o Banco de Horas.

### QUANTO TEMPO VAI DURAR?

O Banco de Horas pode ser feito no período de 1 ano ou 6 meses. Para acordo direto com o funcionário, deve ter o período de até 6 meses. Já para o banco de horas de um ano, é obrigatória a assistência sindical.

## BANCO DE HORAS FIXO OU VARIÁVEL?

O banco de horas pode ser fixo ou variável, no primeiro caso, a empresa já determina quando as horas extras serão feitas e quando serão abatidas, essa é a melhor forma de adoção do banco de horas porque dá ao colaborador liberdade para se programar.

Já no banco de horas variável não está pré-estabelecido quando as horas extras serão exigidas, tampouco quando serão compensadas, sendo esta uma escolha da empresa, da forma que for mais conveniente para os seus negócios.

**Então, se a empresa já sabe que no mês X e Y vai precisar que o funcionário trabalhe todos os dias 10 horas por diárias, assim ele poderá ajustar e nos meses Z e W o funcionário vai trabalhar 6 horas diárias para compensar as horas extras trabalhadas.**

No banco de horas variável não existe este pacto anterior e as horas extras serão cobradas e compensadas por liberalidade da empresa, desde que feitas dentro do período convencionado no banco de horas.

Uma vez vencido o banco de horas com horas a compensar, estas deverão ser pagas com acréscimo, nunca inferior a 50%, devendo ser analisada a convenção coletiva para saber se há outro adicional previsto.

Já o banco de horas negativo é questão de grande discussão se é possível ou não o desconto porque a lei nada diz sobre o assunto. Por um lado temos o entendimento que o desconto não pode ser feito pois não é do empregado a culpa de não ter prestado

serviços e sim da empresa que não deu oportunidade para ele trabalhar, e, por outro lado temos que, uma vez avisado em contrato, ou regulamento interno, pode haver o desconto no salário

Atenção: Caso o banco de horas fique negativo e a empresa decida descontar, a orientação é descontar até 30% do salário mensal e caso o desconto seja da rescisão do contrato de trabalho, oriento que o desconto não seja superior a um salário do funcionário.

Em meio a tantas discussões é importante que se evite que o banco de horas fique negativo.

## **PONTO 1:**

Ter o banco de horas positivo não dá ao funcionário o direito de chegar atrasado e compensar suas horas por conta própria, sendo os atrasos passíveis de punição pois o critério de compensação é escolhido pela empresa.

## **PONTO 2:**

Só será pago com acréscimo legal de no mínimo 50% as horas pagas em dinheiro e não aquelas que o colaborador vai compensar com folga, ou seja, se tem 1 hora extra de banco de horas vencido, esta hora será considerada para pagamento em dinheiro 1 hora e 30 minutos, já para a compensação, essa 1 hora será considerada 1 hora para compensar.

## **PONTO 3:**

Para ser considerado válido, o empregado deve ter ciência das horas de seu banco, seja por sistema implementado ou simples planilha. Além disso, a empresa deve ter a comprovação de que essas horas eram fiscalizadas pelo funcionário.

**Esses pontos devem ser seguidos a risca para que o acordo de banco de horas não seja invalidado.**



## **INSTRUMENTO PARA ECONOMIA.**

Como dito acima, as horas extras vencidas do banco de horas, deverão ser pagas com acréscimo de, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) pela empresa.

Isso já acontece mensalmente em qualquer empresa que não tenha o banco de horas onde o funcionário extrapola a jornada mensal. Nos casos em que não há o banco de horas, se o funcionário trabalha 15, 20 minutos a mais, esse tempo já deve ser remunerado, inclusive incidem em férias, 13º salário, FGTS e multa de 40%, ou seja, as horas extras aumentam essas parcelas.

Já imaginou o quanto isso traz em despesas?

Mas já pensou que se adotado o banco de horas, elas podem ser compensadas no período de 6 meses ou um ano, sem que a empresa tire um centavo do bolso?

E não paramos por aí, as horas extras além de serem pagas com acréscimo, elas incidem em férias, 13º salário, FGTS e multa de 40%, ou seja, as horas extras aumentam essas parcelas.



## ENTÃO VAMOS SIMULAR UM CASO PRÁTICO:

### EMPRESA SEM BANCO DE HORAS:

Funcionário fez 12 horas extras no mês, o que é considerado aproximadamente 20 minutos por dia.

Salário 2.500,00

Horas extras: 136,36

Acréscimo de 50%: 68,18

Gasto no mês com hora extra: 204,54, além de custos com INSS.

Gasto por ano: 2.454,48

Se as horas forem habituais, em um ano essas horas extras refletirão o valor em

Férias: R\$ 272,18

13º salário: 204,54

FGTS do período: 195,84

**TOTAL DE GASTO NO ANO: 3.127,04 por 20 minutos diários de trabalho!**

### EMPRESA COM BANCO DE HORAS:

Funcionário fez 12 horas extras no mês

Gasto com horas extras: 0,00

Adicional de horas extras: 0,00

Reflexos em férias

Férias 0,00

13º salário 0,00

FGTS: 0,00

**TOTAL: 0,00**

**Temos uma economia R\$ 3.127,04 em um ano, considerando apenas 20 minutos trabalhados por um funcionário, imagine se ele faz uma hora extra ou mais?**

Considerando esses apontamentos, temos que o banco de horas não é um instrumento difícil de ser implantado e pode ser aplicado imediatamente na sua empresa por instrumento realizado direto com o funcionário.

Espero que essas dicas tenham sido úteis e que você não perca a oportunidade de implantar o banco de horas na sua empresa e cortar gastos desnecessários de sua folha de pagamento, valores que podem ser investidos de outra forma para que sua empresa cresça.

**AUTORA**

[www.katiasantosadv.com.br](http://www.katiasantosadv.com.br)



**KATIA OLIVEIRA SANTOS**

Advogada especialista em direito do trabalho, atuante na consultoria trabalhista para empresas e processos judiciais



**KATIA OLIVEIRA SANTOS**  
ADVOGADA

 (11) 97746-1735

 @katia.oliveirasantos

