# Parecer técnico

## Existem outros caminhos antes de férias e demissão.

## Desmistificando o Banco de Horas

COELHO DE SOUZA
SOCIEDADE DE ADVOGADOS

# Existem outros caminhos antes de férias e demissão.

## DESMISTIFICANDO O BANCO DE HORAS

Por Roberta Coelho de Souza e Marioh Belém

Tenho visto que a maioria das empresas têm feito a opção de forma de trabalho durante a crise emergida do COvid-19, limitando-se, praticamente, a duas possibilidades imediatas: a demissão e as férias, soluções mais conhecidas e talvez mais fáceis de operacionalizar a curto prazo.

Todos, diante de um cenário de crise como este, visam contingenciar as equipes para não terem impactos financeiros destruidores, mas vale refletir que entre a demissão e as férias existe um tratamento que deixa de onerar a folha neste momento delicado, evitando o pagamento de rescisões e o pagamento de férias, que é o Banco de horas.

Em meio à recessão econômica de 1998 – de desvalorização do Real face ao Dólar – entrou em vigor a Lei 9.601/98, que alterou o art. 59 da CLT e que flexibilizou alguns direitos criando o chamado Banco de Horas, aplicável a funcionários submetidos a controle de jornada, visando combater o desemprego em circunstâncias de dificuldades ou crises e dar sustentação e fôlego às empresas, tal como ocorre no momento.

Passados quase 20 anos da sua criação, o banco de horas permanece como uma boa opção para retenção de profissionais estratégicos, de mão de obra treinada e qualificada, pois possibilita uma retomada segura após a crise e, ainda que não desonere a folha de pagamento de imediato, otimiza as horas trabalhadas, envergando assim para benefícios produtivos.

Mantendo a flexibilização iniciada em 1998, a nova CLT de 2017 ampliou as possibilidades de utilização da ferramenta, incluindo o §5º no art. 59 e 59-B e parágrafo único.

Existem outros caminhos antes de férias e demissão.

**DESMISTIFICANDO O BANCO DE HORAS**

Aliado a isso, a MP 927/20 – Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública em função do novo Coronavirus – determina que "ficam autorizadas a interrupção das atividades pelo empregador e a constituição de regime especial de compensação de jornada", logo, entende-se que a concessão dos períodos de interrupção de serviço pode se dar em dias consecutivos, podendo ser creditadas no banco de horas, a posteriori, a carga horária diária regular para cada dia de afastamento.

Nesse novo contexto, o empregador fica autorizado a suspender a prestação de serviços pelos seus funcionários pelo tempo que entender conveniente e, em contrapartida, poderá utilizar as horas não trabalhadas em outro momento, especialmente, no momento de retomada das atividades com eventual demanda reprimida posterior ao encerramento do estado de calamidade pública.

Nesse cenário, é prudente que o empregador apure o quantitativo máximo de horas passíveis de compensação dentro dos 18 meses posteriores ao encerramento do estado de calamidade, para definir o período máximo viável de interrupção das atividades de determinado funcionário.

Para melhor compreensão prática da utilização do banco de horas, consideremos os seguintes parâmetros:

**a) Horas do empregado: 220hs/mês**
(considerando uma jornada padrão de 44hs/semanais)

**b) Período de compensação: 18 meses**
equivalente a 468 dias (26 dias – média de dias trabalhados mensais x 18 – quantidade de meses)

**c) Limite de horas para compensação diária: 2hs**
(além das horas regulares de trabalho)

**c.1)** Limite máximo de horas para compensação em 18 meses / 468 dias: 936 horas (468 dias x 2hs)

**d) Limite de período de interrupção de atividades: 4,25 meses** (936 horas/220hs)

Existem outros caminhos antes de férias e demissão.

**DESMISTIFICANDO O BANCO DE HORAS**

Assim, tomando por base o exemplo acima, o empregador poderia interromper as atividades de um funcionário por até, aproximadamente, 4 meses e 10 dias ininterruptos, possibilitando a interrupção das atividades seja compensada com aumento de produtividade posterior.

Cabe aqui ressaltar que durante o citado período de interrupção, o empregador permanece obrigado ao pagamento do salário só funcionário, sendo que, a única diferença será o momento em que as horas já pagas serão prestadas em favor do empregador, sendo que este possui total liberalidade para definir, estrategicamente, a forma e o quantitativo de que irá dispor das horas em banco após a retomada das atividades.

Outro ponto é com relação à hora extraordinária que, quando é paga, deve ser acrescida de, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal, de acordo o § 1º do art. 59 da CLT, e **quando compensada, se a compensação for feita nos períodos e formas previstos no artigo 59 da CLT c/c art. 14 da MP 927/20, não recebe este acréscimo**.

Ainda tomando por base o exemplo dado anteriormente, caso o empregador optasse em não utilizar o banco de horas, além de manter-se obrigado a pagar os salários mensais aos empregados pelo período de não atividade, todas as horas extras que viessem a ser necessárias no retorno das atividades regulares, seriam pagas com adicional. Vide exemplo abaixo:

**a) Salário do empregado:**
**R$ 1.000,00/mês**
**a.1)** Salário hora: R$ 4,5
**a.2)** Hora extra: R$ 6,75

**b) Valor a ser pago em horas extras por 936 horas:**
**R$ 6.318,00 (+ encargos)**
**a.1)** Salário hora: R$ 4,5
**a.2)** Hora extra: R$ 6,75

1 Quantidade, em horas, que será possível de compensação dentro dos 18 meses posteriores ao encerramento do estado de calamidade. Vide tabela pg. 2.

Existem outros caminhos antes de férias e demissão.

**DESMISTIFICANDO O BANCO DE HORAS**

Assim, considerando a utilização do banco de horas, a empresa, além de poder utilizar as horas pelas quais já pagou com o salário regular, não precisará arcar com as horas trabalhadas em regime extraordinário por 18 meses, que, no caso do exemplo acima, se trata de economia de R$6.318 (seis mil, trezentos e dezoito reais), por funcionário.

Sendo assim, o Banco de horas é significativamente adequado para redução de custos em momento de crise e para manutenção de bons funcionários os quais a empresa tenha a intensão de manter em seu quadro, por pelo menos 18 meses, especialmente aos quando se trata de profissionais estratégicos e funções cujo recrutamento e qualificação sejam muito onerosas.

Diante da instabilidade econômica e financeira pela qual passamos, é prudente se utilizar de ferramentas adequadas para a manutenção do emprego e, mais ainda, não ter o custo de verbas contratuais e/ou das rescisões e, eventualmente no futuro, custo com novas contratações que requerem seleção e treinamento.

Dessa forma, cabe ao empregador a avaliação da melhor solução à sua atividade, observando as particularidades do seu negócio e as circunstancias do mercado. Assim, em sendo possível a utilização do banco de horas, esta torna-se uma opção que não onera o caixa, como as opções de rescisão e férias, e ainda permite um benefício econômico a médio prazo.

1 Quantidade, em horas, que será possível de compensação dentro dos 18 meses posteriores ao encerramento do estado de calamidade. Vide tabela pg. 2.

Roberta Coelho de Souza
Sócia-diretora do Escritório Coelho de Souza