



LOPES DA SILVA  
& ASSOCIADOS  
Sociedade de Advogados

## **COMUNICADO**

### **CORONAVÍRUS - COMO AGIR EM RELAÇÃO AOS EMPREGADOS**

#### **ALTERNATIVAS** **BANCO DE HORAS**

Sérgio Schwartzman\*

São Paulo, 18 de março de 2020 - 16h30m

Continuamos no tema da pandemia de coronavírus e suas repercussões nos Contratos de Trabalho.

Para evitar a propagação do vírus, evitar o contato social é a melhor solução; assim, as empresas também devem atentar para isso, evitando o trabalho presencial de seus empregados.

Já falamos que uma das hipóteses para isso é o “home office”, mas há atividades em que esse trabalho remoto não é possível. Então, a fim de evitar os deslocamentos e o contato social, o empregador pode dispensar o empregado do trabalho, lançando essas horas não trabalhadas em **Banco de Horas**, para ser compensadas futuramente.

Há duas hipóteses de Banco de Horas, quais sejam, o Banco de Horas previsto em Norma Coletiva e o Banco de Horas previsto no Contrato Individual de Trabalho. A distinção entre eles é que na hipótese de Norma Coletiva a compensação da jornada pode se dar no período de 12 (doze) meses (art. 59, § 2º da CLT), ao passo que no individual, o prazo para compensação é de 6 (seis) meses (art. 59, § 5º da CLT).

Dessa forma, é importante o empregador analisar a Norma Coletiva aplicável à(s) sua(s) categoria(s) e verificar a existência de previsão desse



Av. Paulista, 2073 - Horsa II 4º e 14º andar - CEP 01311-300 - São Paulo - SP - Brasil  
Tel: (11) 3141.1717 - Fax: (11) 3141.1727 - e-mail: lopesdasilva@lopesdasilva.adv.br

[www.lopesdasilva.adv.br](http://www.lopesdasilva.adv.br)



LOPES DA SILVA  
& ASSOCIADOS  
Sociedade de Advogados

Banco de Horas. Caso haja, deve seguir as previsões da norma para se utilizar desse Banco de Horas.

Caso não haja o Banco de Horas em Norma Coletiva, a empresa pode, se já não estiver previsto no Contrato Individual de cada empregado, celebrar um Aditamento a esse Contrato, estabelecendo as regras do Banco de Horas, que passará a valer a partir da assinatura do Aditamento e poderá se utilizar desse Banco.

Em qualquer caso, desde que formalmente celebrado o termo relativo ao Banco de Horas, o empregado poderá ficar sem trabalhar nesse período de crise (ou pelo período acertado entre ele e o empregador) de modo que, posteriormente, compensará essas horas a menos, com trabalho em mais horas em outros dias, respeitado o limite diário de 10 (dez) horas e ainda o período para essa compensação, de acordo com a modalidade de Banco existente. E, ao final do período do Banco, deverá ser feito o acerto final, com pagamento das horas extras não compensadas, ou o desconto de horas não repostas.

*\*Sérgio Schwartsman, Bacharel em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. Sócio Coordenador da área trabalhista de Lopes da Silva & Associados – Sociedade de Advogados – LEXNET São Paulo, pós-graduando em Direito do Trabalho e Direito Processual do Trabalho.*



Av. Paulista , 2073 - Horsa II 4º e 14º andar - CEP 01311-300 - São Paulo - SP - Brasil  
Tel: (11) 3141.1717 - Fax: (11) 3141.1727 - e-mail: lopesdasilva@lopesdasilva.adv.br

[www.lopesdasilva.adv.br](http://www.lopesdasilva.adv.br)