



CÂMARA DOS DEPUTADOS  
Gabinete do Deputado ZEQUINHA MARINHO – PSC/PA

23/40

Nº 11

## EMENDA Nº 11 - Plenário da Câmara Banco de Horas

Dê-se aos Incisos I, II e III do Parágrafo 5º. Do Artigo 2º. do PLP 302/2013 (Regulamentação da Emenda à Constituição no. 72, que trata dos direitos dos empregados domésticos, feito pela Comissão Mista para Consolidação da Legislação Federal e Regulamentação de Dispositivos da Constituição Federal (CMCLF)), a seguinte redação:

Alteração dos incisos I, II e III do Parágrafo 5º. do Artigo 2º, que passa a vigorar com a seguinte redação:

*“Inciso I – será devido o pagamento, como horas extras na forma do Parágrafo 1º, das horas mensais excedentes ao horário normal de trabalho.”*

*“Inciso II - das horas extras referidas no Inciso I, poderão ser deduzidas, sem o correspondente pagamento, as horas não trabalhadas, em função de redução de horário normal de trabalho, folgas, faltas não abonadas e atrasos.”*

*“Inciso III – o saldo de horas que excederem as horas normais de que trata o inciso I, com a dedução prevista no inciso II, quando for o caso, será compensado, no período máximo de um ano.”*

### JUSTIFICAÇÃO

#### Banco de Horas:

O Projeto de Lei do Senado 224/2013, já traz um grande avanço, pois permite o empregador doméstico compensar as primeiras 40 horas do mês, com folgas combinadas com o empregado, e só colocar no banco de horas o excedente as 40 horas. Acredito, que pela necessidade da maioria das famílias de Classe Média, que são a grande massa empregadora doméstica, é de no máximo duas horas extras diárias, e raramente ultrapassará esta quantidade, pelo motivo do alto custo da Hora Extra.

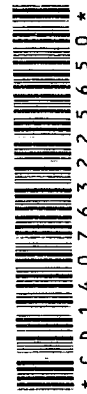
**Exemplo:** Se uma empregada fizer todo dia uma hora extra, no final de um mês de 21 dias, o empregador terá um aumento médio de 25% (vinte e cinco por cento), já considerando, RSR (ou DSR) sobre as Horas Extras, além dos custos de média para Férias, 13º. Salário e Aviso Prévio, além dos encargos de 20% (INSS, FGTS, Multa de 40%, e O Seguro Acidente de Trabalho). Exemplo: Para quem paga um salário de R\$ 1.000,00, terá mais **R\$ 250,00** de horas extras, se forem duas dará mais **R\$ 500,00**.

As mudanças propostas, objetivam atender as necessidades do empregador doméstico e do empregado, e principalmente evitar demissões e possíveis ações trabalhistas, como também estimular o aumento da formalidade no emprego doméstico.

Câmara dos Deputados – Anexo IV – Gab. 823  
Brasília/DF – 70160-900 - Fax : (61)3215.2823  
Fones: (61) 3215.5823 / 3215.3823 / 3215.1823  
e-mail: [dep.zequinhamarinho@camara.gov.br](mailto:dep.zequinhamarinho@camara.gov.br)

Av. Dr. Freias, nº 1660  
Bairro da Pedreira  
CEP 66080-350 – Belém/PA  
Fone: 91-9131.6612 / 3250.4232

Av. JK s/nº - Centro  
Conceição do Araguaia/PA  
CEP 68540-000  
Fone/Fax: 94-3421.2355



\* C D 1 4 0 7 6 3 2 2 5 5 6 5 0 \*





**Observação Importante:**

1º.) No dia 26/07/2013, foi assinada e depositada na Delegacia do Ministério do Trabalho e Emprego, e já está vigorando a primeira Convenção Coletiva de emprego doméstico no país, entre o Sindicato das Empregadas e Trabalhadores Domésticos da Grande São Paulo – SINDOMÉSTICA-SP e o Sindicato dos Empregadores Domésticos do Estado de São Paulo – SEDESP, onde na Clausula 15ª. foram estabelecidas as regras do Banco de Horas, nos mesmos moldes da Emenda apresentada. [Clique aqui e veja a Convenção Coletiva.](#)

2º.) Em fevereiro/2014, foi assinada e depositada na Delegacia do Ministério do Trabalho e Emprego, e já está vigorando, a segunda Convenção Coletiva no interior de São Paulo, entre os Sindicato das Empregadas e Trabalhadores Domésticos de Sorocaba, Jundiá e Araraquara, e o Sindicato dos Empregadores Domésticos de Campinas e Região – SEDCAR, conforme cláusula 15º. abaixo:

**CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA – BANCO DE HORAS – COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO**

Fica instituído o Banco de Horas que deverá ser implantado mediante Acordo Coletivo com o Sindicato Profissional – **SINDOMÉSTICA JUNDIAÍ**, adaptando-o às necessidades de cada empregador, restando obrigatória à anuência do Sindicato Patronal – SEDCAR.

O Acordo Coletivo para Banco de Horas terá validade de 12 (doze) meses a contar da data da celebração do acordo.

As partes, com base no art. 7º, inciso XXVI, da Constituição Federal, no art. 59 da CLT e seus parágrafos, com a redação dada pela Lei nº 9.601, de 21/01/1998, instituem o Banco de Horas, que será regido por um sistema de débito e crédito, conforme condições abaixo:

- A. Considera-se, para efeito de aplicação do Banco de Horas, a jornada semanal de trabalho prevista no contrato de trabalho do empregado.
- B. As horas excedentes ao estabelecido na letra "A" serão tratadas como crédito, enquanto as horas a menor serão computadas como débito dos empregados.
- C. As partes consideram horas a menor os atrasos na jornada de trabalho, as ausências injustificadas, as saídas antecipadas.
- D. Serão também computadas, para efeito de aplicação desta cláusula, as horas trabalhadas aos sábados, domingos e feriados; os débitos de que tratam a alínea "c" desta cláusula poderão ser compensados com horas trabalhadas aos sábados, domingos e feriados.
- E. As compensações de que tratam este acordo deverão ocorrer no período máximo de 06 (seis) meses a contar do fato gerador.
- F. Não ocorrendo a compensação das horas no período de até 06 (seis) meses do fato gerador, a hora trabalhada deverá ser paga pelo empregador com o acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o salário-base do empregado.





## CÂMARA DOS DEPUTADOS

Gabinete do Deputado ZEQUINHA MARINHO – PSC/PA

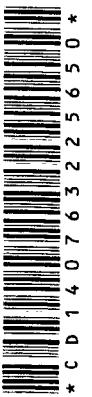
(CONTINUAÇÃO DA EMENDA  
DE PLACARIO Nº 11)

- G. As horas trabalhadas, as ausências e os atrasos serão computados como crédito e/ou débito de horas, devendo o empregador, a cada mês, quando do pagamento dos salários, entregar ao empregado um relatório das horas trabalhadas, no qual será assinalado o débito/crédito do empregado.
- H. O saldo crédito/débito do empregado será solvido a qualquer momento antes do prazo de 06 (seis) meses, da seguinte forma:
- 1 Quanto ao saldo credor:
    - a. Com a redução da jornada diária;
    - b. Com a supressão de trabalho em dias da semana;
    - c. Mediante folgas adicionais;
    - d. Através de prorrogação do período de gozo de férias;
    - e. Abono de atrasos e faltas não justificadas;
    - f. Dispensas ou férias coletivas a critério do empregador;
    - g. Pagamento do saldo de horas extras com os adicionais respectivos.
  - 2 Quanto ao saldo devedor:
    - a. Prorrogação da jornada diária;
    - b. Trabalhos aos sábados, domingos e feriados;
    - c. Desconto na sua remuneração.
- I. Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação, ou o pagamento das horas, o empregado fará *jus* ao pagamento das mesmas calculadas sobre o valor do salário-base da rescisão. Na hipótese de saldo negativo, o empregador poderá efetuar o correspondente desconto no pagamento das verbas rescisórias.
- J. Caso o empregado se negue a prorrogar sua jornada, para quitar o saldo negativo de horas devidas, dentro do prazo de 06 (seis) meses, desde que comprovada a recusa por testemunhas; inclusive as pessoas que residam na residência do empregador (parentes ou não), poderá acarretar em desinteresse ao trabalho.

Nota: Uma das ferramentas utilizadas na administração da jornada de trabalho é a modalidade de compensação de horas denominada banco de horas.

Para Alice Monteiro de Barros (2008, p. 670), esse sistema permite que:

(...) por acordo ou convenção coletiva, a compensação do excesso de horas trabalhadas em um dia pela correspondente diminuição em outro dia, de modo que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho, tampouco ultrapasse o limite de 10 horas por dia.





O banco de horas, contudo, possui certos requisitos de validade previstos na legislação brasileira concernentes a sua forma, ao período máximo de compensação e ao limite de horas extras.

**BANCO DE HORAS. REGIME DE COMPENSAÇÃO. DIFERENCIAÇÃO.** Não se confundem ambos os institutos. O banco de horas, por sua excepcionalidade e por refletir em maiores riscos à saúde e segurança do trabalhador, deve estar amparado em norma coletiva, enquanto que o regime de compensação, em tese propicia vantagens ao trabalhador por racionalizar seu tempo e, por isso, se opera por simples acordo bilateral. A situação dos autos revela a hipótese de compensação de horas na medida em que havia o elastecimento da jornada e a respectiva paga, sem qualquer indicativo da instituição de banco de horas. (Processo nº: 01531-2007-039-12-00-8. Juíza Sandra Márcia Wambier. Publicado no TRTSC/DOE em 17-06-2008)

Nota-se que o posicionamento do TST consubstanciado após a inserção do item V à Súmula nº 85 do TST, não é, de toda sorte, inesperado, uma vez que aquela corte já entendia que esse sistema deveria ser pactuado mediante negociação coletiva e que, em caso de invalidação do sistema, as horas que extrapolassem a jornada legal ou contratual fossem pagas como horas extraordinárias.

**Súmula nº 85 do TST**

**COMPENSAÇÃO DE JORNADA (inserido o item V) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011**

I. A compensação de jornada de trabalho deve ser ajustada por acordo individual escrito, acordo coletivo ou convenção coletiva. (ex-Súmula nº 85 - primeira parte - alterada pela Res. 121/2003, DJ 21.11.2003)

II. O acordo individual para compensação de horas é válido, salvo se houver norma coletiva em sentido contrário. (ex-OJ nº 182 da SBDI-1 - inserida em 08.11.2000)

III. O mero não atendimento das exigências legais para a compensação de jornada, inclusive quando encetada mediante acordo tácito, não implica a repetição do pagamento das horas excedentes à jornada normal diária, se não dilatada a jornada máxima semanal, sendo devido apenas o respectivo adicional. (ex-Súmula nº 85 - segunda parte - alterada pela Res. 121/2003, DJ 21.11.2003)

IV. A prestação de horas extras habituais descaracteriza o acordo de compensação de jornada. 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. (ex-OJ nº 220 da SBDI-1 - inserida em 20.06.2001)

**V. As disposições contidas nesta súmula não se aplicam ao regime compensatório na modalidade "banco de horas", que somente pode ser instituído por negociação coletiva.**

Plenário da Câmara de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2014.

Deputado Zequinha Marinho



