

ACORDO DE COMPENSAÇÃO DE HORAS

Compensação de horas de trabalho corresponde em acrescer a jornada de determinados dias em função de outro suprimido, sem que essas horas configurem como horas extras.

Normalmente, a compensação de horas tem como objetivo a redução ou supressão do trabalho aos sábados, segundas-feiras que antecedem feriados às terças-feiras, sextas-feiras que sucedem feriados às quintas-feiras, dias de carnaval e quarta-feira de cinzas (meio expediente), etc.

EXCEÇÃO - BANCO DE HORAS

A exceção à regra geral é o banco de horas, no qual poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias.

ACORDO - CONTRATO COLETIVO DE TRABALHO

Segundo a CLT, a compensação de horas exige acordo escrito entre empregado e empregador ou contrato coletivo de trabalho, mas a Constituição Federal/88, em seu artigo 7º, XIII, estabelece que a compensação de horas deve ser realizada mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.

O artigo 59 da CLT que estabelece o acordo de compensação de horas individuais não foi revogado, mas devido à previsão constitucional, nossa lei magna, para se evitar maiores problemas com a justiça trabalhista e até mesmo com a fiscalização, o empregador deverá realizar o acordo de compensação de horas mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.

"Compensação de Horário. CF-88. Acordo Direto Entre as Partes. Inadmissibilidade. Acordo Individual para Compensação de Jornada. Impossibilidade após 05.10.88. Com o advento da nova Carta Magna, artigo 7º, inciso XIII, a compensação de jornada só é válida mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho, não mais se admitindo tal pactuação entre empregado e empregador, individualmente. Recurso de revista do reclamante conhecido e provido neste aspecto." (TST-RR 323.890/1996.3 SP - Ac. 5ª T - Relator: Ministro Thaumaturgo Cortizo, DJU, p. 405. - TST 08.10.1999.)

Em 21.11.2003 o TST editou o Enunciado 85, dando a entender a possibilidade de que o acordo individual pode ser ajustado apenas em nível individual, nestes termos:

"A compensação de jornada de trabalho deve ser ajustada por acordo individual escrito, acordo coletivo ou convenção coletiva. O não-atendimento das exigências legais não implica a repetição do pagamento das horas excedentes, sendo devido apenas o respectivo adicional." Nova redação - Res. 121/2003, DJ 21.11.2003.

Menores

Em relação aos empregados menores (16 a 18 anos), a compensação de horas somente poderá ser firmada mediante existência de acordo coletivo celebrado com o sindicato da classe.

CONSEQUÊNCIA DA FALTA DE ACORDO OU CONVENÇÃO COLETIVA

Quando não há acordo escrito para compensação de horas de trabalho, as horas excedentes serão devidas com o acréscimo de, no mínimo, 50% sobre a hora normal, mesmo que haja a correspondente supressão do trabalho em outro dia da semana, de acordo com o artigo 7º, inciso XVI da Constituição Federal.

ACORDO COLETIVO

Celebração

O acordo coletivo é celebrado por escrito, sem emendas nem rasuras, em tantas vias quantos forem os sindicatos convenientes ou as empresas acordantes, além de uma destinada a registro.

Registro – Arquivo

Os sindicatos convenientes ou as empresas acordantes providenciam a entrega de uma via do acordo, dentro de 8 dias da assinatura do acordo, nos órgãos regionais do Ministério do Trabalho, para fins de registro e arquivo.

Validade

O acordo entra em vigência 3 (três) dias após a entrega, com validade por até 2 anos.

Afixação - Local Visível

Contados 5 (cinco) dias da data de entrega, dentro deste prazo, os sindicatos convenientes devem afixar cópia autêntica dos acordos, de modo visível, nas respectivas sedes e estabelecimentos das empresas compreendidas em seu campo de aplicação.

Menores - Novas Admissões

Quando ocorrer novas admissões de menores no decorrer da vigência do acordo coletivo, eles estarão sujeitos às normas estipuladas, desde que previamente avisados.

Ficha ou Livro Registro – Anotação

De acordo com o art. 74, § 1º, da CLT, o acordo de compensação deve ser anotado no livro ou ficha de registro dos empregados.

LIMITE DE HORÁRIO

Na jornada de trabalho para fins de compensação, permite-se prorrogar até o máximo de 2 horas diárias, respeitando-se a duração normal de 44 (quarenta e quatro) horas semanais e o limite máximo diário de 10 (dez) horas.

A compensação pode acontecer tanto no início do período de trabalho, quanto no seu término, ou seja, o empregado pode entrar mais cedo do seu horário normal ou sair mais tarde.

ACORDO DE COMPENSAÇÃO E PRORROGAÇÃO SIMULTÂNEOS

Nada impede de se firmar acordos de compensação e prorrogação simultaneamente, isto desde que a soma deles não ultrapasse o limite máximo de 10 horas de jornada diária ou 2 horas diárias de acréscimo.

TRABALHO INSALUBRE - LICENÇA PRÉVIA

Nas atividades insalubres, quaisquer prorrogações só podem ser acordadas mediante licença prévia das autoridades competentes em matéria de Medicina do Trabalho, as quais, para esse efeito, procederão aos necessários exames locais e à verificação dos métodos e processos de trabalho, quer diretamente, quer por intermédio de autoridades sanitárias federais, estaduais ou municipais, com quem entrarão em entendimento para esse fim.

PROFISSÕES PROIBIDAS DE CELEBRAR ACORDO

Não podem celebrar acordos de compensação de horário de trabalho as seguintes profissões:

- ascensoristas (Lei nº 3.270/57);
- telefonistas (CLT, art. 227).

PENALIDADES

Os infratores destas normas estarão sujeitos à multa de 37,8285 a 3.782,8471 Ufirs, conforme a extensão da infração e a intenção de quem a praticou, aplicada em dobro no caso de reincidência e oposição à fiscalização ou desacato à autoridade.

Menor

Quanto ao trabalho do menor, os infratores estarão sujeitos à multa de 378,2847 Ufirs por menor irregular até o máximo de 1.891,4236 Ufirs, dobrada na reincidência.

MODELO DE ACORDO DE COMPENSAÇÃO DE HORAS

O empregador deverá entrar em contato com o sindicato da classe e verificar o modelo a ser adotado, uma vez que determinadas categorias exigem a formalização do referido acordo em modelo específico.

CONTRATO A PRAZO – EXTINÇÃO

Quando ocorrer a extinção de contrato a prazo (por exemplo: de experiência), o empregador deverá observar que o empregado não poderá realizar compensação de dia que seja posterior ao término do contrato, senão o contrato será considerado por prazo indeterminado. Neste caso, ele deverá dispensá-lo naquela semana de realizar a compensação, perfazendo então jornada normal, ou remunerar as horas excedentes às normais (as que eram compensadas) com adicional de extra de no mínimo 50% (cinquenta por cento).

AVISO PRÉVIO TRABALHADO

Quando o empregado estiver cumprindo aviso prévio, o empregador deverá observar que o empregado na última semana do aviso prévio não poderá realizar compensação de dia que seja posterior ao término do referido aviso, senão será desconsiderado e anulado o aviso prévio. Neste caso, ele deverá dispensá-lo naquela semana de realizar a compensação, uma vez que quando o empregado é dispensado pelo empregador e escolhe a redução de duas horas diárias, ele não pode perfazer horas extras. Já quando o empregado escolhe a redução dos 7 (sete) dias, o empregador deverá dispensá-lo do cumprimento das horas compensadas na última semana do aviso prévio, ou remunerar as horas excedentes (as que eram compensadas) com adicional de extra de no mínimo 50% (cinquenta por cento).

A mesma situação vai ocorrer quando o empregado pede a demissão e cumpre o aviso prévio.

JURISPRUDÊNCIA

"Acordo Tácito de Compensação de Jornada. Inadmissibilidade. Não é admissível acordo para compensação de horas de trabalho na forma tácita, devendo necessariamente ser celebrado por escrito, com delimitação da jornada a ser compensada, pois o empregado necessita saber em que horário trabalhará, a fim de adequar suas atividades particulares a esse horário. Veja-se que o artigo 59 da CLT prevê expressamente em seu caput a forma escrita para o acordo de prorrogação de jornada, valendo a mesma regra para o acordo de compensação, previsto no parágrafo 2º do mesmo artigo, já que a este se subordina quanto a essa regra geral. Demais disso, o artigo 7º, inciso XIII, da Constituição Federal, prevê a possibilidade de compensação de horários por meio de acordo ou convenção coletiva de trabalho, os quais, como se sabe, possuem forma prescrita em lei." (TRT-PR-RO-8124/1999-PR-AC 02307/2000-5a.T - Relator Mauro Daisson Otero Goulart - DJPr. TRT-04.02.00)

"Acordo de Compensação de Jornada. Diferenças de Horas Extras. Artigo 60 da Consolidação das Leis do Trabalho. A validade do acordo coletivo ou convenção coletiva

de compensação de jornada de trabalho em atividade insalubre prescinde da inspeção prévia da autoridade competente em matéria de higiene do trabalho (art. 7º, XIII, da Constituição da República; art. 60 da CLT). Recurso de revista parcialmente conhecido e provido." (TST-RR 315.053/1996.8 - RS - Ac. 1ª T - Relator Ministro João Oreste Dalazen, DJU, pág. 159)

"Jornada. Compensação. Ausência de Acordo Coletivo ou Convenção Coletiva. Pagamento do Labor Extraordinário Diário. Ausente acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho autorizando a compensação de horários, não se pode omitir o acréscimo de salário quando do excesso de horas trabalhadas em um dia, ainda que esse estabelecimento tenha sido compensado pela correspondente diminuição da jornada em outro dia. Inteligência do artigo 7º, inciso XIII, da Constituição da República." (TRT-PR-RO 9.829-97 - Ac.1ª T 2.039-98 - Rel. Juiz Tobias de Macedo Filho - TRT 30.01.1998)

"Art. 59 da CLT. Compensação de Jornada. O artigo 59, da CLT, no ponto em que autoriza acordo individual de compensação de jornada, não foi recepcionado pela Constituição Federal de 1988. Decisão mantida." (TRT-PR-RO 8.085-97 - Ac. 3ª T 3.311-98 - Rel. Juíza Wanda Santi Cardoso da Silva - TRT 13.02.1998)

"Jornada. Compensação. Irregularidade. É sem valor acordo de compensação de jornada firmado individualmente com o empregado, mas sem participação sindical." (TRT-PR-RO 2.188-96 - Ac.2ª T 6.568-97 - Rel. Juiz Ricardo Sampaio - TRT 21-03-1997)

"Acordo Individual. O acordo, a que se refere o art. 7º, XIII, da Constituição Federal, é o coletivo e não o individual. A entender-se de modo diverso, chegar-se-ia, com esse paralogismo, à aberrante inferência de que a compensação de horas da jornada, com vistas a suprimir a prestação de serviços aos sábados, só seria lícita mediante acordo individual ou convenção coletiva, jamais por acordo coletivo." (TRT-PR-RO 5.761-97 - Ac.1ª T 29.044-97 - Rel. Juiz Manoel Antonio Teixeira Filho - TRT 24.10.1997)

"Jornada de trabalho - compensação - acordo individual. A Constituição Federal vigente exige expressamente (art. 7º, XIII) que o acordo de compensação seja coletivo e não individual. Revista não provida." (Ac un da 3ª T do TST - RR 176.442/95.5 - 9ª R - Rel. Min. Roberto Della Manna - j 27.03.96 - DJU 1 17.05.96)

"Trabalhista. Horas extras. Compensação. Trabalho insalubre. Ausência de autorização do Ministério do Trabalho. Trabalho da mulher. 1 - A ausência de autorização para a prorrogação da jornada de trabalho insalubre não constitui tão-somente infração administrativa, mas também acarreta na nulidade do ato praticado, o que leva ao pagamento das horas trabalhadas além da jornada diária normal. 2 - A empresa que adota compensação horária, tendo os trabalhadores laborando em condições insalubres, sem pedir a autorização do Ministério do Trabalho, incorre em nulidade do ato praticado e deve responder pelas horas trabalhadas além da jornada normal diária. 3 - A compensação de horário semanal da mulher, antes da revogação dos artigos 374 e 375 da CLT pela Lei nº 7.855, de 25.10.89, devia ser ajustada em acordo coletivo ou convenção coletiva e autorizada por atestado médico oficial, constante de sua Carteira de Trabalho e Previdência Social. 4 - Recurso

ordinário improvido."(Ac un da 2ª T do TRF da 4ª R - RO 93.0439864-9/RS - Rel. Juíza Tânia Escobar - j 21.08.95 - DJU 2 13.09.95)

"Acordo de compensação. Não é necessário o comparecimento e anuência do Sindicato em se tratando de acordo de compensação para não trabalhar aos sábados, sendo perfeitamente lícito o acordo efetuado diretamente com o empregado. Revista provida."(Ac da 2ª T do TST - mv, no mérito - RR 113.717/94.1-15ª R - Rel. Min. João Tezza - j 17.05.95 - DJU 1 30.06.95)

"Horas extras. Compensação. Sábado livre. Inexistindo acordo para compensação de horário (art. 59, § 2º da CLT), a inocorrência de trabalho no sábado não descaracteriza a sobrejornada nos outros dias da semana." (Ac un da 5ª T do TRT da 2ª R - RO 02880021787 - Rel. Juíza Wilma Nogueira de Araújo Vaz da Silva - DJ SP 09.05.89)

Bases: artigos. 59; 60; 74; 613, parágrafo único, 614 da CLT