

REPERCUSSÕES JURÍDICAS NO SISTEMA DE COMPENSAÇÃO DE JORNADA

Maria Cristina Mattioli
19/10/2022



Sindicato das Santas Casas de Misericórdia
e Hospitais Filantrópicos do Estado de São Paulo

SINDHOSFIL

www.sindhosfil.com.br

Duração da Jornada

- **CF, 7º, XVI + CLT, 59:**
- máximo 2 horas por dia;
- acordo de prorrogação de jornada (individual ou coletivo);
- adicional de horas extras = mínimo 50% sobre o valor da hora normal;
- horas extras em atividade insalubre – autorização prévia Ministério do trabalho (CLT, 60).
- Valor da hora normal + valor do adicional de HE
- Como achar o valor de uma hora normal de trabalho?

Regra: valor da remuneração mensal \div fator calculado com base na jornada normal (8h = $220 / 6h = 180$)
- OBS: Horas extras habitualmente recebidas – integram o salário para todos os efeitos legais

Jornada Extraordinária

Horas extras decorrentes de força maior ou serviços inadiáveis:

- Art. 61, CLT
- Não poderá ser ultrapassado o limite de duração total de jornada (normal + extras) de 12 horas
- Necessidade de comprovação da situação justificadora

Supressão de horas extras:

- Súmula 291, TST
- Horas extras não habituais = nenhuma consequência
- Horas extras habituais = pagamento de indenização calculada pela média das horas extras trabalhadas nos últimos 12 meses, multiplicada pelo valor da hora extra do dia da supressão

Jornada Extraordinária

- Empregados que não têm direito a horas extras (CLT, 62):
 - ✓ trabalho externo
 - ✓ cargo de confiança
 - ✓ regime de teletrabalho
- *** cargo de confiança pode ser definido por convenção ou acordo coletivo de trabalho – art. 611-A, V, CLT

Controle de Horário

- **Artigo 74, CLT**
- **Súmula 338 – Registro de jornada – registro invariável – ônus da prova**
- **Art. 58, § 1º, CLT - Minutos que antecedem e que sucedem à jornada = 5 minutos, com limite diário máximo de 10 minutos**

Controle de horário

- Obrigatoriedade = estabelecimentos com mais de 20 trabalhadores
- Meios de controle = manual, mecânico, eletrônico
- Ponto por exceção - § 4º, art. 74
- Modalidade de controle pode ser objeto de negociação coletiva – art. 611-A, X, CLT (*Reforma trabalhista*)

Compensação de Jornada Reforma Trabalhista

- **CF, 7º, XIII (a compensação por jornada de trabalho só pode ser feita por meio de acordos ou convenções coletivas de trabalho. + CLT, 59 (o aumento salarial do empregado pode ser dispensado se as horas excedentes em um dia forem compensadas com uma redução adequada em outro dia, de forma que não ultrapassem, por um período máximo de um ano, a soma da carga horária semanal, não ultrapassando o limite máximo de 10 horas diárias.**
- **diminuição de horas em um dia, compensando o aumento de horas em outro dia, desde que não seja ultrapassada a duração da jornada semanal**
- banco de horas – período máximo de 1 ano acordo de compensação de jornada (individual ou coletivo);
- acordo individual escrito = compensação no máximo em 6 meses
- acordo coletivo ou convenção coletiva = compensação no máximo em 1 ano

SEMPRE = limite é a soma das jornadas semanais no período

Diferenças

A principal diferença entre o banco de horas e o acordo de compensação é que o acordo assume a forma de um contrato, que pode ser individual ou coletivo por categoria, representado por um sindicato.

Ou seja, o banco de horas é utilizado em situações atípicas, quando um funcionário passa horas extras no trabalho ou precisa sair mais cedo por algum motivo, se o saldo do funcionário ficar negativo, ele pode compensar essas horas em no máximo 6 meses.

Compensação ...

- situação excepcional = compensação no mesmo mês = acordo individual, tácito ou escrito
- término do contrato = pagamento das horas não compensadas – remuneração da data da rescisão
- não cumprimento das exigências = pagamento apenas do adicional em relação às horas compensadas
- horas extras habituais = não descaracterização do banco de horas

Semana Inglesa

A semana inglesa é caracterizada por um modelo de jornada de trabalho, que inclui a adição de horas trabalhadas em determinados dias da semana e sua dedução em outros dias da mesma semana.

É amplamente utilizado por empresas que desejam reduzir o trabalho de sábado. Cada empresa pode especificar a jornada de trabalho de seus funcionários, desde que obedeça ao limite de +2 horas por dia, e ambas as partes concordem.

Semana Espanhola

A semana espanhola permite que os trabalhadores trabalhem 48 horas semanais, desde que trabalhem 40 horas na semana seguinte. Este método requer um acordo coletivo com o sindicato em questão. A súmula OJ. 323 explica:

OJ. 323 ACORDO DE COMPENSAÇÃO DE JORNADA. SEMANA ESPANHOLA – É válido o sistema de compensação de horário quando a jornada adotada é a denominada "semana espanhola", que alterna a prestação de 48 horas em uma semana e 40 horas em outra, não violando os arts. 59, § 2º, da CLT e 7º, XIII, da CF/1988 o seu ajuste mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.

Regras para Validade do Acordo

1 – Acordo tem que ser por escrito

2 – Respeitar o limite máximo de horas (2 horas)

3 – Jornadas de compensação permitidas por lei ou acordo coletivo – 12x36 horas

Jornada 12x36 e Insalubridade

"RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.467/2017 - REGIME 12X36 - ATIVIDADE INSALUBRE - NORMA COLETIVA - AUSÊNCIA DE AUTORIZAÇÃO MINISTERIAL - DIREITO INFRA-CONSTITUCIONAL DISPONÍVEL - TEMA 1046 - AUSENTE A TRANSCENDÊNCIA

1. Antes da decisão do E. Supremo Tribunal Federal no Tema 1046 (ARE 1121633) e da vigência da Reforma Trabalhista de 2017, a jurisprudência deste Eg. Tribunal Superior do Trabalho firmou-se no sentido de que os regimes de compensação em condição insalubre, ainda que firmados por norma coletiva, exigiam autorização ministerial, nos termos do artigo 60, caput, da CLT. Um dos pilares da fundamentação do referido entendimento residia na importância de prevalência do legislado sobre o negociado.

2. O E. STF fixou a tese no Tema 1046 de que "São constitucionais os acordos e as convenções coletivos que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de

Súmula 85 TST

I. A compensação de jornada de trabalho deve ser ajustada por acordo individual escrito, acordo coletivo ou convenção coletiva.

II. O acordo individual para compensação de horas é válido, salvo se houver norma coletiva em sentido contrário.

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.

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.

Mudanças com a Reforma

Embora a compensação por horas de trabalho fosse permitida antes da Reforma, a nova lei permite que o acordo estendesse sua aplicação.

Anteriormente, esta compensação não podia ultrapassar 44 horas semanais, o que era estipulado pela súmula 85 acima explicada. Além disso, fornecer o pagamento usual de horas extras distorce o sistema de compensação.

Com a reforma, a nova lei mudou o art. 59 da CLT, e mais especificamente o seu artigo 6º, que amplia uma dessas regras de compensação e a torna mais bem regulamentada. Observe o conteúdo definido abaixo:

§6º – "é lícito o regime de compensação de jornada estabelecido por acordo individual, tácito ou escrito, para a compensação no mesmo mês".

Assim, ao invés de atentar para as obrigatórias 44 horas semanais de trabalho, essa compensação pode ser feita ao longo do mês, concentrando-se assim em 220 horas mensais de trabalho.

IRR SOBRE SÚMULA 85

CLT. Art. 59-B. O não atendimento das exigências legais para compensação de jornada, inclusive quando estabelecida mediante acordo tácito, não implica a repetição do pagamento das horas excedentes à jornada normal diária se não ultrapassada a duração máxima semanal, sendo devido apenas o respectivo adicional.

Parágrafo único. A prestação de horas extras habituais não descaracteriza o acordo de compensação de jornada e o banco de horas.

Necessário destacar que o IRR se refere a processos anteriores à Lei 13.467/17 (Reforma Trabalhista). Isso porque, desde que entrou em vigor essa lei, a CLT passou a definir expressamente que a prestação de horas extras habituais não descaracteriza o acordo de compensação de jornada e o banco de horas, conforme consta de seu art. 59-B, acima.

Conforme a jurisprudência atual do TST, na prestação de horas extras habituais, deve ser declarada a nulidade de todo o acordo de compensação, não sendo viável a verificação, semana a semana, do atendimento aos requisitos de validade.

Verificou-se uma multiplicidade de processos em que os Tribunais Regionais do Trabalho (em especial o TRT9/PR) não aplicavam o entendimento sumulado do TST (RR-523-89.2014.5.09.0666, RR-897-16.2013.5.09.002 e RR-11555-54.2016.5.09.0009). Em muitos casos, os TRTs vinham determinando o controle da compensação de jornada semana a semana.

Jurisprudência

"AGRAVO DE INSTRUMENTO DA RECLAMADA EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.467/2017 - PRELIMINAR DE NULIDADE DO DESPACHO DENEGATÓRIO - CERCEAMENTO DE DEFESA Nos termos do artigo 896, § 1º, da CLT, compete ao Tribunal Regional examinar os requisitos extrínsecos e intrínsecos e admitir ou não o Recurso de Revista. ACORDO DE COMPENSAÇÃO DE JORNADA - HORAS EXTRAS HABITUAIS - LABOR EM DIAS DESTINADOS À FOLGA COMPENSATÓRIA - INVALIDADE - TRANSCENDÊNCIA NÃO RECONHECIDA A Corte de origem registrou a irregularidade material do referido regime, em razão da prestação habitual de horas extras, inclusive aos sábados, dia destinado à folga. Nesse cenário fático, o Tribunal Regional declarou inválido o acordo de compensação alegado em defesa, em consonância com a jurisprudência desta Eg. Corte. Julgados. Agravo de Instrumento a que se nega provimento" (AIRR-20340-86.2016.5.04.0124, 4ª Turma, Relatora Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, DEJT 14/10/2022).

Jornada 12x36 e Insalubridade

"RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.467/2017 - REGIME 12X36 - ATIVIDADE INSALUBRE - NORMA COLETIVA - AUSÊNCIA DE AUTORIZAÇÃO MINISTERIAL - DIREITO INFRA-CONSTITUCIONAL DISPONÍVEL - TEMA 1046 - AUSENTE A TRANSCENDÊNCIA

1. Antes da decisão do E. Supremo Tribunal Federal no Tema 1046 (ARE 1121633) e da vigência da Reforma Trabalhista de 2017, a jurisprudência deste Eg. Tribunal Superior do Trabalho firmou-se no sentido de que os regimes de compensação em condição insalubre, ainda que firmados por norma coletiva, exigiam autorização ministerial, nos termos do artigo 60, caput, da CLT.

Um dos pilares da fundamentação do referido entendimento residia na importância de prevalência do legislado sobre o negociado. 2.O E. STF fixou a tese no Tema 1046 de que "São constitucionais os acordos e as convenções coletivos que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis". 3.É possível reconhecer que a jornada em regime de 12x36, ainda que em ambiente insalubre, não configura direito absolutamente indisponível, podendo ser negociado coletivamente, afastando a necessidade legal de autorização ministerial, sendo, inclusive, prática corriqueira e tradicional nos ambientes hospitalares. Recurso de Revista não conhecido" (RR-1289-08.2018.5.23.0022, 4ª Turma, Relatora Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, DEJT 14/10/2022).

Divergência

"DECISÃO REGIONAL PUBLICADA NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017 . RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA PARTE AUTORA. REGIME 12X36. ATIVIDADE INSALUBRE. AUSÊNCIA DE LICENÇA PRÉVIA DA AUTORIDADE COMPETENTE EM SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR. INVALIDADE DO AJUSTE. TRANSCEDÊNCIA POLÍTICA CONSTATADA. De acordo com o artigo 60 da CLT, as prorrogações da jornada de trabalho nas atividades insalubres só poderão ser ajustadas mediante licença prévia da autoridade sanitária, pois somente esta possui

Cont.

conhecimento técnico e científico para avaliar os efeitos nocivos à saúde do empregado e verificar a possibilidade de aumentar seu tempo de exposição aos agentes insalubres. No caso, é incontroverso que a autorização prevista no artigo 60 da CLT não existe. Portanto, merece reforma a decisão regional que validou o acordo. Precedentes. Vale acrescentar que o próprio Supremo Tribunal Federal reconhece a impossibilidade de flexibilização das normas que tratam de saúde e segurança do trabalhador. Recurso de revista conhecido e provido" (RR-882-02.2018.5.23.0022, 7ª Turma, Relator Ministro Claudio Mascarenhas Brandao, DEJT 14/10/2022).

Divergência

"AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA REGIDO PELA LEI 13.467/2017. REGIME DE COMPENSAÇÃO DE JORNADA. ATIVIDADE INSALUBRE. AUSÊNCIA DE LICENÇA PRÉVIA DA AUTORIDADE COMPETENTE EM SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR. INVALIDADE. TRANSCENDÊNCIA NÃO RECONHECIDA NA DECISÃO AGRAVADA. O Tribunal Regional registrou que a Reclamante laborou em regime de 12x36 em atividades insalubres durante todo o período não prescrito. Consignou a inexistência de autorização ministerial, na forma do art. 60 da CLT. Nesse cenário, ao concluir que o regime compensatório adotado restou descaracterizado, porque a Reclamante trabalhava em condições insalubres sem que houvesse licença prévia da autoridade competente em matéria de higiene do trabalho para a prorrogação da jornada, o Tribunal Regional decidiu em consonância com o entendimento desta Corte. Julgados. Nesse contexto, não afastados os fundamentos da decisão agravada, nenhum reparo enseja a decisão. Agravo não provido, com acréscimo de fundamentação" (Ag-AIRR-20044-67.2020.5.04.0013, 5ª Turma, Relator Ministro Douglas Alencar Rodrigues, DEJT 07/10/2022).

Obrigada!

Maria Cristina Mattioli

crisrina@mattioliadv.com.br

11-97501-2113