

OBSERVAÇÕES SOBRE ACORDO DE COMPENSAÇÃO DE HORAS E BANCO DE HORAS - CLÁUSULA DE CCT's DO SINCOVAGA

As convenções coletivas firmadas pelo SINCOVAGA consagram entre suas cláusulas a de **“compensação de horário de trabalho”**. Trata-se de disposição que estabelece autorização, com o estabelecimento de regras, para que as empresas celebrem individualmente com seus empregados acordos de compensação de horas.

Muitas empresas têm ignorado o regramento das normas convencionais celebrando, sem observância dos parâmetros ali fixados, acordos individuais com seus empregados, nos quais estabelecem condições e prazos para as compensações.

Outras, simplesmente, por constar da norma coletiva deixam de celebrar, individualmente, com cada colaborador, o necessário ajuste de compensação de horário de trabalho.

Estas duas situações recebem tratamento muito claro dos tribunais do trabalho, significando, num e noutro caso, a invalidade e a condenação ao pagamento, com o acréscimo legal, de horas extras excedentes diárias e reflexos sobre as demais verbas trabalhistas.

Alertamos, assim, para que haja integral cumprimento das regras fixadas nas CCT's celebrados, com os regramentos delas, acordos individuais com os empregados.

Vejam, com grifos de destaque, as decisões mais significativas sobre a questão:

BANCO DE HORAS SÓ VALE POR ACORDO COLETIVO E NÃO INDIVIDUAL – TST. O artigo 59, parágrafo 2.º, da CLT não pode ser aplicado se a fixação do banco de horas não foi formalizada mediante norma coletiva. Acordo individual plúrimo referente a banco de horas não tem validade. A compensação anual só é permitida se estabelecida por negociação coletiva. Com esse entendimento, a Seção I Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1) do Tribunal Superior do Trabalho rejeitou embargos da Magneti Marelli do Brasil Indústria e Comércio Ltda., uma empresa mineira que buscava o reconhecimento da validade de acordo individual de compensação de jornada feito com seus empregados. Acordo individual plúrimo é aquele que se dá para uma parcela de empregados de uma determinada categoria, versando sobre um ponto específico – no caso em questão, o banco de horas para os empregados da Magneti Marelli do Brasil. A reclamação foi ajuizada pelo Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Belo Horizonte e Contagem, para quem os últimos resultados têm sido favoráveis. Após decisão da Sexta Turma, negando provimento ao recurso da Magneti, a empresa apelou à SDI-1, argumentando que a Súmula 85 do TST não exclui o banco de horas quando registra a validade do acordo individual escrito para implantação de regime de compensação horária. Ao analisar os embargos, a ministra Maria de Assis Calsing, relatora, distinguiu

o banco de horas – anual - da compensação a que se refere a Súmula 85, que se limita à jornada semanal. A relatora esclareceu que **a Lei 9.601/98, ao dar nova redação ao artigo 59, parágrafo 2.º, da CLT, estabeleceu o padrão anual de compensação, e implantou, assim, o banco de horas, “desde que por meio de negociação coletiva”**. A relatora cita o preceito pelo qual o acréscimo de salário pode ser dispensado se, por 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”. Utilizada como argumento pela empresa porque possibilita o acordo individual escrito para compensação de jornada, a Súmula 85, no entanto, trata apenas da jornada semanal. Nesse sentido, a ministra Calsing enfatizou que o verbete jurisprudencial “tem como parâmetro de compensação o limite da jornada máxima semanal, que corresponde a 44 horas semanais”. E, de modo diverso, continuou a ministra, “o banco de horas admite módulo anual e sua fixação por instrumento coletivo decorre de imperativo legal”. Ou seja, o artigo 59, parágrafo 2.º, da CLT não pode ser aplicado se a fixação do banco de horas não foi formalizada mediante norma coletiva. Por fim, destacando que a Súmula 85 do TST não se identifica com a hipótese prevista no artigo 59, parágrafo 2.º, da CLT, e citando precedentes da própria SDI-1, a ministra Calsing concluiu ser inviável o reconhecimento da validade do acordo de compensação de jornada, que tem como critério o banco de horas, sem haver negociação coletiva. A SDI-1, então, seguindo o voto da relatora, negou provimento ao recurso de embargos da empresa. (E-ED-ED-ED-RR - 125100-26.2001.5.03.0032)

BANCO DE HORAS. PREVISÃO DE COMPENSAÇÃO MEDIANTE NORMA COLETIVA. FORMALIDADE ESSENCIAL À SUBSTÂNCIA DO ATO. A legislação prevê a possibilidade de compensação de jornadas além do módulo semanal, através do denominado "banco de horas", sendo imprescindível sua formalização através de acordo ou convenção coletiva de trabalho (art. 59, parágrafo 2º, CLT). A mera juntada do instrumento coletivo que autoriza este sistema de compensação é insuficiente para legitimá-la, se não foi firmado o acordo individual, expresso, exigido pela negociação coletiva. A ausência de implementação de pressuposto configura irregularidade formal que invalida a compensação através do "banco de horas". Soma-se à ausência de formalidade essencial à substância do ato a robusta prova oral no sentido de que era proibido registrar os verdadeiros horários de saída, mascarando-se assim as jornadas efetivamente trabalhadas. Horas extraordinárias devidas. (TRT/SP - 01387200601902009 (01387200601902009) - RO - Ac. 4ªT 20100804874 - Rel. PAULO SÉRGIO JAKUTIS - DOE 03/09/2010.