

COMPENSAÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO

CONCEITO

“A compensação da jornada de trabalho ocorre quando o empregado trabalha mais horas em determinado dia para prestar serviços em um número menor de horas em outro dia, ou não prestá-las em certo dia da semana.”

(Sérgio Pinto Martins – desembargador do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região e professor titular da Faculdade de Direito da USP)

PREVISÃO LEGAL

Constituição Federal de 1988:

Artigo 7º - “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

Inciso XIII – duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, **facultada a compensação de horários** e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

Inciso XVI – remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal;”

TIPOS DE COMPENSAÇÃO

- Semanal
- Semana “espanhola”
- Jornada 12 x 36
- Anual (ou “Banco de Horas”)

COMPENSAÇÃO SEMANAL

Compreende a realização da(s) hora(s) extraordinária(s) e sua respectiva compensação na mesma semana.

Exemplo mais comum: eliminação do expediente aos sábados, alocando as quatro horas programadas para os dias da semana.

Esse tipo de compensação não exige a participação do sindicato da categoria profissional, sendo válido mediante acordo escrito entre o empregado e o empregador, exceto se houver norma coletiva de trabalho em sentido contrário (Súmula 85, I e II, do Tribunal Superior do Trabalho).

SEMANA “ESPANHOLA”

A empresa opta por funcionar sábado sim, sábado não.

Para cada semana de 48 horas de trabalho sempre haverá outra de 40 horas de atividade.

Orientação Jurisprudencial nº 323 da Seção de Dissídios Individuais I do Tribunal Superior do Trabalho:

“Acordo de compensação de jornada. “Semana espanhola”. Validade. 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.”

12 X 36

Compensação de jornada conhecida como “dia sim, dia não”.

Caracteriza-se pela carga de 12 horas de trabalho em um dia, seguido por folga no dia seguinte, composta das 12 horas não trabalhadas na véspera mais as 24 horas descansadas no dia seguinte, perfazendo as 36 horas da denominação.

Válido mediante norma coletiva de trabalho (acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho).

Regime peculiar de compensação autorizado pela jurisprudência dos Tribunais do Trabalho, por conta do: a) revezamento semanal da carga de trabalho (36 horas de trabalho em uma semana por 48 horas de trabalho na semana seguinte); b) jornada exercida sempre em um mesmo turno; c) intervalo entre as jornadas superior a 1 dia de descanso.

COMPENSAÇÃO ANUAL (“BANCO DE HORAS”)

Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-lei 5.452/43):

Artigo 59 – “A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, **em número não excedente de 2 (duas)**, mediante acordo escrito entre empregador e empregado, ou mediante contrato coletivo de trabalho.

§ 2º - “**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 1 (um) ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de 10 (dez) horas diárias.**”

JURISPRUDÊNCIA

SÚMULA Nº 85 DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

COMPENSAÇÃO DE JORNADA

- 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.**

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO (M.T.E.)

- Fiscalização, autuação e imposição de multa por irregularidade (CLT, art. 75, e Portaria nº 290/97 do M.T.E.)
- Multa administrativa de valor variável (natureza da infração, intenção do infrator em praticar a infração, meios ao alcance do infrator para cumprir a lei, poder econômico do infrator, extensão da infração e quantidade de empregados envolvidos na infração), dobrada na reincidência, oposição ou embaraço.
- Valor atual: de R\$ 40,25 a R\$ 4.025,33 (fonte: www.mte.gov.br).

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO (MPT)

- **Termo de ajustamento de conduta (TAC)**
- **Ação Civil Pública – Lei nº 7.347/85** (dano moral coletivo por descumprimento das regras legais sobre limitação da jornada de trabalho)
- **Exemplos:**
- **“Juíza condena Xerox a pagar R\$ 100 mil de dano moral coletivo”** (Consultor Jurídico – 14 de janeiro de 2012)
- **“Banco Santander é condenado a pagar R\$ 500 mil por dano moral coletivo”** (Notícias do TST – 17 de junho de 2010)
- **“Carrefour é condenado a indenização milionária por extrapolar jornada de trabalho.”** (Última Instância – 30 de março de 2012)

Obrigado !

Contato:

Fabrício Palácios Leite Togashi

+ 55 11 2126-4600

flt@lrilaw.com.br

www.lrilaw.com.br