



PROCESSO Nº TST-RR - 116-23.2015.5.09.0513

ACÓRDÃO
(2ª Turma)
GMMHM/fm/nt/lfo

RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. TUTELA INIBITÓRIA. "BANCO DE HORAS" NEGATIVO. HORAS NÃO TRABALHADAS. NEGOCIAÇÃO COLETIVA. CLÁUSULAS QUE PERMITEM DESCONTOS DOS VALORES CORRESPONDENTES AO FINAL DE 12 MESES OU POR OCASIÃO DA RESCISÃO CONTRATUAL A PEDIDO DO EMPREGADO OU MOTIVADA. VALIDADE. 1. Trata-se de ação civil pública ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho da 9ª Região visando compelir os réus a se absterem de firmar instrumentos coletivos com previsão de desconto do saldo negativo do "banco de horas" ao final de 12 meses, ou nas verbas rescisórias, em casos de pedido de demissão ou dispensa por justa causa. **2.** Esta Corte Superior adotava entendimento de invalidade de cláusula normativa com previsão de desconto de horas extras não compensadas no salário ou nas verbas rescisórias, haja vista a ausência de previsão legal, bem como por configurar transferência dos riscos da atividade econômica para o trabalhador. **3.** Contudo, no julgamento do ARE n. 1.121.633, em regime de Repercussão Geral, o Supremo Tribunal Federal firmou tese no sentido 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



PROCESSO Nº TST-RR - 116-23.2015.5.09.0513

absolutamente indisponíveis" (Tema n. 1.046). Logo, o Supremo Tribunal Federal decidiu que a redução ou limitação dos direitos trabalhistas pelos acordos coletivos deve, em qualquer caso, respeito aos direitos absolutamente indisponíveis assegurados "(i) pelas normas constitucionais, (ii) pelas normas de tratados e convenções internacionais incorporadas ao Direito Brasileiro e (iii) pelas normas que, mesmo infraconstitucionais, asseguram garantias mínimas de cidadania aos trabalhadores". A Suprema Corte, portanto, prestigiou a negociação coletiva, mas ressaltou aqueles direitos considerados de indisponibilidade absoluta. **4.** Com efeito, o regime jurídico assegurado pela Constituição Federal atinente ao labor sobrejornada impõe o pagamento das horas extras com adicional de, no mínimo, cinquenta por cento em relação ao salário-hora normal (art. 7º, XVI, da Constituição Federal) ou compensação de horários (art. 7º, XIII, da Constituição Federal). **5.** A instituição de "banco de horas" com a possibilidade de desconto do tempo injustificadamente não trabalhado ao final de cada período de 12 (doze) meses ou nas verbas rescisórias em casos de pedido de demissão ou dispensa por justa causa, por si só, não é incompatível com a Constituição Federal, tratado internacional ou norma de medicina e segurança do trabalho. **6.** Desse modo, à luz da tese vinculante do STF, impõe-se reconhecer a validade da norma coletiva em questão. Incidência da Súmula 333/TST e do art. 896, § 7.º, da CLT. **Recurso de revista não conhecido.**

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico <http://www.tst.jus.br/validador> sob código 10059655EF02C08016A.



PROCESSO Nº TST-RR - 116-23.2015.5.09.0513

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Recurso de Revista nº **TST-RR-116-23.2015.5.09.0513**, em que é Recorrente **MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO** e são Recorridos **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE LONDRINA E REGIÃO E OUTROS** e **P Z L INDÚSTRIA ELETRÔNICA LTDA. - EPP**.

O Tribunal Regional do Trabalho da 9.ª Região, pelo acórdão de fls. 708/717, negou provimento ao recurso ordinário do Ministério Público do Trabalho, mantendo a sentença que julgara procedente em parte a presente ação civil pública.

O Ministério Público do Trabalho interpõe recurso de revista às fls. 722/735, com fundamento no artigo 896 da CLT.

Despacho de admissibilidade às fls. 751/758, com apresentação de contrarrazões às fls. 761/767 e 768/776.

É o relatório.

VOTO

Satisfeitos os pressupostos comuns de admissibilidade, examino os específicos do recurso de revista.

1 - AÇÃO CIVIL PÚBLICA. TUTELA INIBITÓRIA. "BANCO DE HORAS" NEGATIVO. HORAS NÃO TRABALHADAS. NEGOCIAÇÃO COLETIVA. CLÁUSULAS QUE PERMITEM DESCONTOS DOS VALORES CORRESPONDENTES AO FINAL DE 12 MESES OU POR OCASIÃO DA RESCISÃO CONTRATUAL A PEDIDO DO EMPREGADO OU MOTIVADA. VALIDADE.

1.1 - Conhecimento

O Tribunal Regional manteve o indeferimento da tutela inibitória pretendida pelo *Parquet* aos seguintes fundamentos:

"BANCO DE HORAS - DEVOLUÇÃO DOS VALORES DESCONTADOS

O Ministério Público do Trabalho ajuizou ação civil pública c/c ação civil coletiva, com pedido de antecipação dos efeitos da tutela, em face da parte ré, ora recorrida, pleiteando, em síntese, tutela inibitória destinada a impedir o prosseguimento do descumprimento ao ordenamento jurídico, além de condenação da parte ré ao pagamento de indenização por danos morais coletivos, ao argumento de estar ocorrendo a "completa irregularidade do Acordo Coletivo para Flexibilização da Jornada de Trabalho 'Banco de Horas' (doc. 10) firmado entre a empresa ré e seus empregados, uma vez que,



PROCESSO Nº TST-RR - 116-23.2015.5.09.0513

fundamentado no ACT em tela, contém cláusulas que permitem o desconto do saldo negativo do banco de horas após o período de 12 (doze) meses e no momento da rescisão do contrato por pedido de demissão (cláusulas 13ª e 15ª), além de contar com cláusula com previsão de sua prorrogação automática, sem novas deliberações e desvinculada da previsão em ACT/CCT (cláusula 12ª)." (fl. 12).

O juízo singular indeferiu o pedido relativo ao cumprimento da obrigação de não fazer, aos seguintes fundamentos:

Como se observa, a Consolidação das Leis do Trabalho, ao tratar da possibilidade de compensação de horas, não prevê a possibilidade de descontos de horas não compensadas, mas também não veda a prática.

Por sua vez, o art. 462 da CLT, ao tratar da possibilidade de descontos nos salários de empregados traz a seguinte redação:

Art. 462 Ao empregador é vedado efetuar qualquer desconto nos salários do empregado, salvo quando este resultar de adiantamentos, de dispositivos de lei ou de contrato coletivo.

No caso dos autos, com fundamento no art. 7º, XXVI, da CRFB, as partes celebraram acordos coletivos de trabalho para instituir o regime de compensação de horas denominado "banco de horas", atribuindo ao empregado a obrigação de trabalhar 8h diárias e 44h semanais, ou até mesmo jornada inferior, a seu critério, respondendo cada parte pelo excesso que cometer. Neste caso, se o empregado não cumprir a carga horária para qual foi contratado e ao final de 12 (doze) meses restar saldo negativo no banco ou pedir demissão ou for demitido motivadamente (art. 482 da CLT), terá descontadas as horas faltantes; se a empresa exigir a prática de labor extraordinário, além de remunerar as excedentes à 10ª hora diária, deverá, ao final do período de apuração ou em rescisão contratual por sua iniciativa, pagar as horas de crédito registradas no banco de horas com adicional de 50% (cinquenta por cento).

A questão não se revela como direito indisponível dos empregados, de modo que sua vontade, cuja expressão é associada à conduta das entidades signatárias dos acordos (Requeridas), não é colocada em dúvida ou limitada por eventual irrenunciabilidade. A boa-fé objetiva do procedimento, tanto que os empregados supostamente lesados pelos acordos apresentaram-se voluntariamente nos autos como assistentes da Primeira Reclamada, declarando sua intenção de manter os termos dos acordos havidos, mostra-se evidente, pois transacionaram direitos não tutelados pela legislação trabalhista como indisponíveis e afirmaram que o acordo lhes favorece.

Em se tratando os acordos e convenções coletivas de trabalho de fontes normativas de direitos, há que se observar se as disposições negociadas agiram sobre direitos ou garantias



PROCESSO Nº TST-RR - 116-23.2015.5.09.0513

mínimas previstas aos empregados, de indisponibilidade absoluta, ou sobre direitos de indisponibilidade relativa.

Como se observa do previsto nos mencionados textos legais, não há qualquer vedação à descontos de horas-faltas nos salários ou imposição de obrigação do empregador de pagar salários integrais a quem não cumpriu integralmente o contrato de trabalho ajustado ou ignorar eventuais ausências. Pelo contrário, a CLT prevê a possibilidade de adoção de medidas drásticas a serem impostas pelo empregador, como a demissão motivada (por justa causa) em se configurando desídia ou abandono de emprego.

Entender da forma como pretende o parquet é permitir que aquele que não cumpre o contrato de trabalho, com o cumprimento de carga horária integral, se beneficie, mesmo ciente de que tinha a obrigação de cumprir sua jornada de trabalho. Frisa-se que não há nos autos demonstração de que qualquer empregado da Requerida tenha sido obstado de trabalhar e eventualmente suprir suas ausências. (fls. 592/593).

Alega o autor que, diante do princípio do in dubio pro misero, deve-se conferir a interpretação que seja mais favorável ao trabalhador, de forma a não se aceitar a regra que impõe o desconto salarial em decorrência do saldo de banco de horas negativo. Argumenta que o Banco de Horas é cláusula benéfica ao trabalhador, de modo que a previsão de descontos nos salários quando o saldo de banco de horas é negativo somente traz prejuízos ao trabalhador, devendo ser afastada a aplicabilidade de tal cláusula pelo Órgão Julgador. Busca também a condenação da ré à devolução dos valores indevidamente descontados, a se dar por meio de execuções individuais.

Das razões de recurso, extrai-se que, do ponto de vista do parquet, o raciocínio empregado pelo julgador de primeiro grau, no sentido de que a CLT permite a compensação de horas, sem prever o desconto de horas não compensadas, mas, também, sem vedar essa prática, afronta o princípio da proteção ao trabalhador. Assevera também que, no sistema negociado pelas partes, "quem determina as horas a serem prestadas é o empregador e não o trabalhador, pois o banco de horas é cláusula benéfica ao patrão, permitindo a este exigir mais trabalho em momentos de maior demanda, sem, contudo, necessitar adimplir horas-extras com adicional, desde que permita a devida compensação". Transcreve excertos de decisão do TST, publicada em 3 de dezembro de 2008, na qual se assevera que os únicos descontos autorizados, nos termos da Súmula 342 daquela Corte, são os que dizem respeito "unicamente, a planos de assistência médico-odontológico-hospitalar, de seguro, de previdência privada ou de entidade cooperativa, cultural ou recreativa associativa dos trabalhadores, em seu benefício e dos seus dependentes". Pondera que "a regra, praticamente sem exceções é que os trabalhadores trabalham quando e como determinado pelo empregador, mormente aqueles sem cargos de gerências e subordinados a controle de



PROCESSO Nº TST-RR - 116-23.2015.5.09.0513

horários. Desta feita, não é plausível que seja exigida prova em sentido contrário. O poder diretivo é flagrante nestes autos. Ante o exposto, caberia exclusivamente aos réus demonstrar a total liberdade dos obreiros, ônus do qual, repita-se, não se desincumbiram".

O entendimento que, de modo geral, predomina neste Órgão Fracionário em relação à matéria discutida nestes autos, é no sentido de que, embora se admita a possibilidade de concessões mútuas em acordos ou convenções coletivas de trabalho, por força de expressa previsão constitucional (artigo 7º, XXVI, CF), não podem as normas coletivas dispor de direito assegurado por lei ao trabalhador, em especial aqueles irrenunciáveis. Isso porque, por força do princípio da irrenunciabilidade dos direitos e garantias estabelecidos em normas de proteção ao trabalho, considera-se que as partes, ao estabelecerem regras no contrato de trabalho, estão adstritas ao mínimo de proteção legal estabelecida pelo Estado. Ademais, diante do princípio da unicidade sindical - que retira do trabalhador o direito de escolha - e da dificuldade de estruturação de muitos sindicatos brasileiros, há de se ponderar que nem sempre a entidade sindical representativa da categoria tem efetivas condições de avaliar, da forma mais adequada, o alcance e as consequências do afastamento de direitos conferidos ao trabalhador.

Esse entendimento, ao ver desta e. Turma, não viola o contido nos artigos 7º, VI (irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo) e 8º, III (ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas), da Constituição da República.

Todavia, essa forma de pensar admite temperamento, até mesmo para propiciar aos entes sindicais uma certa margem de liberdade nas negociações e, também e principalmente, para assegurar que os trabalhadores participem, de forma ativa, do processo de aperfeiçoamento das condições de trabalho. Assim é que se admite, sempre com olhar atento ao patamar mínimo civilizatório, a estipulação de regras que, de certa forma, flexibilizem alguns padrões legais de extrema rigidez e que já não se conformam à realidade atual. Nesse cenário, há que se admitir a existência de direitos plenamente disponíveis, por parte dos trabalhadores, principalmente quando a empresa oferece contrapartidas francas, transparentes e, o mais importante, plenamente sindicáveis, por parte do sindicato profissional. A este incumbirá, sempre, o dever de fiscalizar o estrito cumprimento de tudo quanto foi negociado com a categoria econômica, em moldes que permitam detectar o mais tênue desvio de finalidade e propiciem pronta reação, inclusive para provocar a atuação do parquet.

Na espécie dos autos, todavia, e com todo o respeito às ponderações do i. representante do Ministério Público do Trabalho, não vislumbro a alegada prática de ilícito trabalhista, conforme sustentado em recurso.

Ocorre que as partes celebraram acordos coletivos de trabalho para instituir o regime de compensação de horas denominado "banco de horas", pelo qual se atribuiu ao empregado a obrigação de trabalhar 8 horas diárias e 44 horas semanais, ou até mesmo jornada inferior, a seu critério,



PROCESSO Nº TST-RR - 116-23.2015.5.09.0513

respondendo cada parte pelo excesso que cometer. Isso significa que, se o empregado não cumprir a carga horária para qual foi contratado e ao final de 12 (doze) meses restar saldo negativo no banco de horas, ou ocorrer sua demissão ou, ainda, for demitido motivadamente (art. 482 da CLT), terá descontadas as horas faltantes. De outra parte, se a empresa exigir a prestação de trabalho extraordinário, compromete-se a, além de remunerar as excedentes à 10ª hora diária, pagar, ao final do período de apuração ou em rescisão contratual por sua iniciativa, as horas de crédito registradas no banco de horas com adicional de 50% (cinquenta por cento).

Na esteira do que pontuou o julgador de primeiro grau, não se vislumbra caráter irrenunciável no direito negociado. Ao contrário do que se sugere, os trabalhadores, pelo sindicato representativo de sua categoria, não autorizaram, pura e simplesmente, o desconto salarial de ausências ou de meras frações de tempo não trabalhadas. Na verdade, o que se percebe é que, mantido o compromisso ínsito ao contrato de trabalho, que é o de cumprir a jornada pactuada (pelo empregado) e de pagar o salário ajustado (pelo empregador), as partes houveram por bem flexibilizar as regras, de molde a permitir que o trabalhador, de certa forma, administre o tempo de trabalho, plenamente ciente do custo que representará, ao final do prazo do banco de horas (12 meses) ou na eventualidade de sua demissão ou dispensa motivada, que é o desconto salarial correspondente. Não se trata, como alega o recorrente, de cláusula exclusivamente benéfica ao patrão, que lhe permita exigir mais trabalho sem adimplir horas-extras com adicional. Pelo teor das cláusulas em debate, também para o empregador vale o prazo do banco de horas (12 meses), assim como a hipótese de rescisão sem justa causa: implementada uma dessas condições, o pagamento será obrigatório, e com o adicional previsto em lei ou na própria norma coletiva, se mais benéfico.

Entendo, com todo o respeito aos que pensam de modo diverso, que já é passada a hora de uma profunda revisão de conceitos, a fim de reconhecer que a negociação coletiva pode, de fato, contribuir para o estabelecimento de relações de trabalho harmoniosas, para a criação de condições de trabalho decente, sem desprezo à dignidade humana dos trabalhadores e, na mesma medida, à liberdade empresarial. Os tempos de crise fazem urgente uma nova reflexão sobre a visão paternalista que até há pouco imperava. Não se trata, em absoluto, de uma forma velada de derrogação do princípio protetivo; antes, penso ser um importante passo rumo à criação de uma classe trabalhadora responsável, capaz de assumir, com maturidade, as consequências de compromissos assumidos paralelamente às rígidas regras legais que, de toda sorte, estarão sempre prontas a socorrer situações agudas de desrespeito a garantias mínimas.

Concluo, assim, que a sentença merece ser mantida, sem que se deva cogitar de violação a qualquer garantia dos trabalhadores.

Como mera decorrência da manutenção da decisão quanto à validade da negociação coletiva a respeito de nulidade de cláusulas convencionais e possibilidade de desconto de horas negativas em sistema de compensação



PROCESSO Nº TST-RR - 116-23.2015.5.09.0513

por banco de horas, resta prejudicada a análise da pretensão de reforma no que se refere a danos morais coletivos. Mantenho.”

O Ministério Público do Trabalho sustenta que a decisão regional “está em completo desacordo com decisões de outros Tribunais Regionais, que entendem pela impossibilidade de ser ajustado desconto salarial a título de saldo negativo do banco de horas, haja vista a inadmissibilidade de transferência do ônus da atividade econômica para o trabalhador”.

Aduz que são nulas as cláusulas coletivas que preveem a possibilidade de desconto do saldo negativo do banco de horas ao final de 12 meses ou em caso de pedido de demissão ou dispensa motivada.

Requer que os réus sejam condenados nas obrigações de não fazer e indenização por dano moral coletivo.

Transcreve arestos ao confronto de teses.

Analiso.

Trata-se de ação civil pública ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho da 9ª Região em face do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Londrina e Região e PZL Indústria Eletrônica Ltda., que tem como objeto obrigação de não fazer consistente na abstenção de firmar instrumentos coletivos com previsão de desconto do saldo negativo do "banco de horas" ao final de 12 meses, ou nas verbas rescisórias, em casos de pedido de demissão ou dispensa por justa causa.

Esta Corte Superior adotava entendimento de invalidade de cláusula normativa com previsão de desconto de horas extras não compensadas no salário ou nas verbas rescisórias, haja vista a ausência de previsão legal, bem como por configurar transferência dos riscos da atividade econômica para o trabalhador.

Nesse sentido, cito precedentes da Seção Especializada em Dissídios Coletivos quanto à impossibilidade de descontos, pelo empregador, das horas débito:

“(…) CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - BANCO DE HORAS. COMPENSAÇÃO DE JORNADA. HORAS NÃO TRABALHADAS. DESCONTO DOS VALORES CORRESPONDENTES ÀS HORAS DE DÉBITO POR OCASIÃO DA RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. INVALIDADE. Observadas as disposições contidas nos arts. 2º e 59, §§ 2º e 3º, da CLT e 7º, VI, da CF/88, é inválida a norma do acordo coletivo de trabalho que permite descontar, por ocasião da rescisão do contrato de trabalho, os valores correspondentes às horas não



PROCESSO Nº TST-RR - 116-23.2015.5.09.0513

trabalhadas, ante a ausência de previsão legal. Precedentes. Recurso ordinário a que se nega provimento. (...)

"SISTEMA DE COMPENSAÇÃO DE HORAS. EXCLUSÃO DA EXPRESSÃO - INDEPENDENTEMENTE DA AUTORIZAÇÃO A QUE SE REFERE O ARTIGO 60 DA CLT-, PREVISTA NO caput DA CLÁUSULA 42 E EXCLUSÃO DA ALÍNEA -H-, QUE PERMITE O DESCONTO, NO SALÁRIO DO TRABALHADOR, DAS HORAS DE DÉBITO DO REGIME DE COMPENSAÇÃO DE HORAS. (...). Da mesma forma não merece reparos a decisão que declarou a invalidade da alínea -h- da mesma cláusula, que prevê a possibilidade de que seja descontado, dos salários dos trabalhadores, ao final de seis meses, o valor correspondente ao saldo de horas a trabalhar. Conquanto no acordo de compensação, o empregador deva zerar as horas trabalhadas pelo empregado, de modo que elas sejam integralmente compensadas no período de um ano, ou pagas como horas extraordinárias, conforme estabelece o § 2º do art. 59 da CLT, não há previsão legal no sentido de se proceder ao desconto das horas de labor devidas pelo empregado, inclusive no caso de rescisão do contrato de trabalho. Ademais, é o empregador que fixa a jornada de trabalho de seus empregados, e, se há a dispensa da prestação de serviços, mesmo que a pedido do trabalhador, ela ocorre de forma a atender os interesses do segmento econômico. Assim, se o empregador não exigiu a compensação dessas horas, no período de um ano, possíveis prejuízos devem ser assumidos por ele, a teor do que dispõe o art. 2º da CLT, e não pelo empregado. Recurso ordinário conhecido e não provido." (grifei) (RO-20763-35.2013.5.04.0000 , Relatora Ministra: Dora Maria da Costa, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: DEJT 19/12/2014)

"RECURSO ORDINÁRIO. AÇÃO ANULATÓRIA. ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. CLÁUSULA SEXTA. COMPENSAÇÃO DE JORNADA. HORAS NÃO TRABALHADAS. DESCONTO DOS VALORES CORRESPONDENTES POR OCASIÃO DA RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. Norma inserta em acordo coletivo de trabalho, na qual se estipula que, na hipótese de dispensa do empregado antes do cumprimento integral do acordo de compensação da jornada, é lícito ao empregador descontar, no ato de rescisão contratual, os valores correspondentes às horas não compensadas. Invalidez desse desconto, por falta de autorização legal e por configurar transferência dos riscos da atividade econômica para o trabalhador. Observância do disposto nos arts. 2º, 9º e 59, §§ 2º e 3º, da CLT. Recurso ordinário a que se nega provimento" (RO-13500-77.2009.5.08.0000, Relator Ministro: Fernando Eizo Ono, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: DEJT 23/03/2012)

"RECURSO ORDINÁRIO EM AÇÃO ANULATÓRIA. ACORDO DE COMPENSAÇÃO DE JORNADA. HORAS NÃO TRABALHADAS. CLÁUSULA QUE PREVÊ A POSSIBILIDADE DE DESCONTO NAS VERBAS RESCISÓRIAS. NULIDADE.



PROCESSO Nº TST-RR - 116-23.2015.5.09.0513

Estabelecido o acordo de compensação de jornada, se a empresa dispensa a prestação de serviço do empregado e essa situação perdura até a rescisão do contrato do trabalho, presumem-se atendidos todos os interesses do empreendimento. De fato, caso houvesse necessidade, a empresa certamente teria convocado o empregado para prestar os serviços. Não o fazendo, pode valer-se da compensação durante o contrato de trabalho, sendo-lhe contudo defeso descontar qualquer valor a esse título das verbas rescisórias, pois, a par de carecer de amparo legal, a medida causa nítido prejuízo ao empregado. Nula, pois, a cláusula de acordo de compensação de jornada que preveja o desconto nas verbas rescisórias de eventual débito de horas não trabalhadas, por violação do art. 9º da CLT. Recurso ordinário a que se dá provimento parcial." (ROAA-108200-55.2006.5.15.0000, Relator Ministro: Márcio Eurico Vitral Amaro, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: DEJT 30/04/2009)

Contudo, no julgamento do ARE n. 1.121.633, em regime de Repercussão Geral, o Supremo Tribunal Federal firmou tese no sentido 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" (Tema n. 1.046).

Após a publicação do acórdão em que se consagrou a Tese n.º 1.046 da Tabela de Repercussão Geral, ficou claro que o Supremo Tribunal Federal acabou por reafirmar a jurisprudência construída por décadas no âmbito desta Corte Superior. De fato, *"são excepcionais as hipóteses em que acordo ou convenção coletivos de trabalho podem reduzir garantias previstas no padrão geral heterônomo justrabalhista"* e que *"isso ocorre somente nos casos em que a lei ou a própria Constituição Federal expressamente autoriza a restrição ou supressão do direito do trabalhador"*.

Logo, o Supremo Tribunal Federal decidiu que a redução ou limitação dos direitos trabalhistas pelos acordos coletivos deve, em qualquer caso, respeito aos direitos absolutamente indisponíveis assegurados "(i) pelas normas constitucionais, (ii) pelas normas de tratados e convenções internacionais incorporadas ao Direito Brasileiro e (iii) pelas normas que, mesmo infraconstitucionais, asseguram garantias mínimas de cidadania aos trabalhadores".

A Suprema Corte, portanto, prestigiou a negociação coletiva, mas ressalvou aqueles direitos considerados de indisponibilidade absoluta.



PROCESSO Nº TST-RR - 116-23.2015.5.09.0513

O caso em análise não diz respeito a direito indisponível, porque o regime jurídico assegurado pela Constituição Federal atinente ao labor sobrejornada foi preservado. De acordo com a Lei Maior, a prestação de serviços além da duração semanal ou diária fixada na lei ou no contrato individual enseja o pagamento das horas extras com adicional de, no mínimo, cinquenta por cento em relação ao salário-hora normal (art. 7º, XVI, da Constituição Federal) **ou** compensação de horários (art. 7º, XIII, da Constituição Federal). Não há dúvidas de que o “banco de horas” é uma dessas modalidades de compensação.

A instituição de “banco de horas” com a possibilidade de desconto do tempo injustificadamente não trabalhado ao final de cada período de 12 (doze) meses ou nas verbas rescisórias em casos de pedido de demissão ou dispensa por justa causa não é incompatível com a Constituição Federal, tratado internacional ou norma de medicina e segurança do trabalho.

Aliás, ao menos em regra, a norma autônoma em questão oferece ao trabalhador a chance de compensar no período de 12 (doze) meses as faltas e atrasos antes do desconto em folha de pagamento, regime mais benéfico do que aquele estabelecido no art. 58, §1º, da CLT. Frise-se que não há registro de qualquer comportamento malicioso do empregador no sentido de surpreender seus empregados ocultando-lhes o saldo negativo do “banco de horas” ou impedindo-lhes dolosamente a compensação do débito.

Desse modo, à luz da tese vinculante do STF, impõe-se reconhecer válida a norma coletiva que prevê os descontos de horas não trabalhadas no salário e/ou nas verbas rescisórias.

Nesses termos, verifica-se que a decisão regional foi proferida em consonância com a jurisprudência firmada sobre o tema no âmbito do STF, razão pela qual restam ultrapassados os arestos colacionados. Incidência da Súmula 333/TST e do art. 896, § 7º, da CLT.

Não conheço.

ISTO POSTO

ACORDAM os Ministros da Segunda Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, **não conhecer** do recurso de revista.

Brasília, 21 de fevereiro de 2024.



PROCESSO Nº TST-RR - 116-23.2015.5.09.0513

Firmado por assinatura digital (MP 2.200-2/2001)

MARIA HELENA MALLMANN
Ministra Relatora

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico <http://www.tst.jus.br/validador> sob código 10059655EF02C08016A.