

DISSÍDIO COLETIVO

PRESSUPOSTO DE ADMISSIBILIDADE

Recurso RE 94.257
Julgado em 25/11/1985

PRORROGAÇÃO DA JORNADA — ATO LEVADO A EFEITO MEDIANTE ACRÉSCIMO SALARIAL - QUANDO NÃO DEPENDE DE CONVENÇÃO OU ACORDO COLETIVO

RESUMO

- O antigo texto do art. 334 da CLT previa a prorrogação do trabalho da mulher até o máximo de duas horas por dia, com acréscimo de no mínimo vinte por cento, mediante convenção coletiva ou acordo individual entre empregada e empregador. - A disciplina da prorrogação correspondia à regra geral do art. 59 e seu parágrafo 1º, do mesmo diploma: bastava o acordo ou a convenção e o pagamento de hora extraordinária, para que ela se estabelecesse. - Nesse regime, porém, não cabia a compensação das horas de prorrogação, sendo de rigor o pagamento das horas extraordinárias. - Havia também a particularidade do acordo individual sujeito a homologação da autoridade administrativa. - A nova redação do art. 374, pelo Decreto-lei nº 229, de 1967, exclui a possibilidade do acordo individual para a prorrogação habitual. O acréscimo de horas da jornada de trabalho da mulher, independentemente de acréscimo salarial, só pode ser feito por convenção ou acordo coletivo, desde que o excesso de horas em um dia seja compensado pela diminuição em outro, de modo a ser observado o limite da jornada semanal de trabalho da mulher. - Mas a prorrogação sujeita a convenção ou acordo coletivo, é a que independe de acréscimo salarial. Havendo este, não há cuidar da assistência do órgão da classe. - Ora, a empregada do estabelecimento bancário, recebe adicional de 20% sobre as duas horas de prorrogação. - Leio o texto do art. 374 da CLT: "Art. 374. A duração normal do trabalho da mulher poderá ser no máximo elevada de 2 (duas) horas, independentemente de acréscimo salarial, mediante convenção ou acordo coletivo nos termos do Título VI desta Consolidação, desde que o excesso de horas em um dia seja compensado pela diminuição em outro, de modo a ser observado o limite de 48 (quarenta e oito) horas semanais ou outro inferior legalmente fixado." - No acórdão paradigma, da lavra do eminente Ministro DÉCIO MIRANDA, "empregador e empregada haviam ajustado individualmente entre si, o que teria apoio no art. 59 desta Consolidação, a aplicação da jornada diária de trabalho, das 2as. às 6as. feiras, para compensar folga aos sábados". É o que se lê no relatório. - No seu voto, disse o ilustre Relator: "No art. 374 da CLT, entretanto, é a própria lei que permite a majoração da jornada de trabalho feminino, desde que seja compensada por jornadas menores em outros dias, observado o máximo de 48 horas semanais; o que o art. impugnado não admite é que a mulher decida, por si só, da aceitação da jornada especial que a própria lei admite. Depende, para isso, de convenção ou acordo coletivo". (RTJ 109 Págs. 615 e 620). - A espécie examinada no RE 94.257 - RS, portanto, cuida da prorrogação, independente de acréscimo salarial, mas somente possível mediante acordo ou convenção coletiva. No caso ora sob exame, trata-se de prorrogação com acréscimo salarial, que a lei não fez depender de convenção ou acordo coletivo. - Não há, dessa forma, o dissídio jurisprudencial vislumbrado pela recorrente. - Não conheço do recurso. Julgado em 26-11-1985 Revista Trimestral de Jurisprudência. Vol. 116 - Pág. 1.250 EMFOR 458

EMENTA

O art. 374 somente exige convenção ou acordo coletivo, para a prorrogação da jornada de trabalho da mulher, quando tal prorrogação não é remunerada mas compensada. Tratando-se de prorrogação com acréscimo salarial, porém, é de se admitir o acordo individual.

NOTA DA REDAÇÃO

