

REPOUSO REMUNERADO

DECRETO 27.048 DE 12-08-1949

Tribunal

TST

AFASTAMENTO POR ACORDO OU CONVENÇÃO — QUANDO CABE CONSIDERAR O TEMPO EXCEDENTE COMO À DISPOSIÇÃO DO EMPREGADOR

RESUMO

- Na parte em que conhecido o recurso, nego-lhe provimento. É que o preceito do art. 71 da Consolidação das Leis do Trabalho determina que o intervalo será de uma hora no mínimo e no máximo de duas horas, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário. Ora, no caso, não se tem no Acórdão Regional aspectos que levem a conclusão de haver sido inobservada a forma prevista em Lei. Incumbia à parte interessada na observância do art. 71, da Consolidação das Leis do Trabalho, prequestionar o tema e fazer com que o Regional elucidasse a existência, ou não, de acordo escrito ou contrato coletivo, prevendo duração superior às duas horas de que cogita o dispositivo legal. Assim, não se pode sufragar o entendimento contido no aresto paradigma a respeito do direito irrestrito às horas extras, pelo simples fato de terem sido extravasadas as duas horas. - Nego Provimento ao Recurso. Proc. TST-RR-4555/87.3, Ac. de 24.05.1988 Arquivo do EMFOR - TST/2.493 N. da R.: V. também o t. HORAS EXTRAORDINÁRIAS, st. HORÁRIO PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO. EMFOR 492

EMENTA

O limite previsto no "caput" do artigo 71 da Consolidação das Leis do Trabalho é passível de afastamento, mediante acordo individual escrito, acordo coletivo ou convenção coletiva. Somente na hipótese de ficar elucidado o não atendimento da formalidade legal - "ad substantiam" - cabe considerar o tempo excedente como à disposição do tomador dos serviços.