

Recurso re -
Tribunal TST

ACORDO COLETIVO — REGIME DE 12 POR 36 HORAS - VALIDADE**RESUMO**

- É incontroversa a existência de instrumento coletivo, no qual haja sido pactuado o regime de revezamento de 12 horas trabalhadas por 36 horas descansadas. - Tendo em vista o disposto no art. 7º, XXVI, da Lei Maior, a autonomia da negociação coletiva deve prevalecer de forma a valorizar a negociação entre os representantes das categorias defendidas. Por outro lado, o art. 7º, XIII, da Carta Política faculta a compensação de horário, mediante acordo ou convenção coletiva, sem impor quaisquer limitações. Portanto, o regime de labor de 12 horas trabalhadas por 36 horas descansadas não enseja o pagamento de horas extras, dada a compensação de horário mediante instrumento coletivo assegurado pela Constituição Federal. - Ademais, o art. 59, § 2º, da CLT, que dispõe sobre a faculdade de prorrogação da jornada normal de trabalho, mediante acordo de compensação, desde que não ultrapasse o limite máximo de dez horas, refere-se, expressamente, às jornadas diárias, enquanto que, no regime de revezamento de 12 por 36 horas, a prorrogação não é diária, pois existe período de 36 horas para descanso. - Vale destacar, ainda, o entendimento desta colenda 5ª Turma, no julgamento do Processo TST-RR-450.247/98, publicado no DJ de 26.2.99, em que foi relator o Exmo. Sr. Ministro Thaumaturgo Cortizo, cuja ementa foi a seguinte: "Acordo de compensação. Jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso. O entendimento que tem prevalecido neste c. TST é no sentido de que é imprescindível a existência de acordo coletivo na hipótese de compensação de horários, haja vista a disposição contida no art. 7º, XIII, da Carta Magna. A intenção do legislador constituinte de 1988 foi clara ao dispor que a compensação de horários deve ocorrer mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; nada mais fez do que erigir, em nível constitucional, a norma inserta no art. 59 da CLT, não bastando a validade do acordo individual para tanto, muito menos, do tácito." - Ante todo o exposto, combinando os incisos constitucionais supracitados, deve prevalecer o acordo coletivo celebrado entre as partes, que estipulou o regime de revezamento de 12 horas trabalhadas por 36 de descanso, devendo ser excluído da condenação o pagamento das horas extras e os respectivos reflexos. - Precedentes: RR-245.543/96; RR-239.621/96; RR-283.104/96 e RR-274.323/96. - Dou provimento ao Recurso de Revista para julgar improcedente a Reclamação, invertidos os ônus da sucumbência. Ac. de 24-11-1999 Revista Ltr, abril de 2000, vol. 64, pág. 507 EMFOR 626

EMENTA

Tendo em vista o disposto no art. 7º, XXVI, da Lei Maior, a autonomia da negociação coletiva deve prevalecer de forma a valorizar a negociação entre os representantes das categorias defendidas. Por outro lado, o art. 7º, XIII, da Carta Política faculta a compensação de horário, mediante acordo ou convenção coletiva, sem impor quaisquer limitações. Assim, combinando os incisos supracitados, deve prevalecer o instrumento coletivo celebrado entre as partes, que estipulou o regime de revezamento de 12 horas trabalhadas por 36 de descanso. Ademais, o art. 59, § 2º, da CLT, que dispõe sobre a faculdade de prorrogação da jornada normal de trabalho, mediante acordo de compensação, desde que não ultrapasse o limite máximo de dez horas, refere-se, expressamente, às jornadas diárias, enquanto que, no regime de revezamento de 12 por 36 horas, a prorrogação não é diária, pois existe período de 36 horas para descanso.