

AUDIÊNCIA DE INSTRUÇÃO E JULGAMENTO

AUSÊNCIA DO ADVOGADO

Recurso re -
Tribunal TST

HIPÓTESE DE ACORDO TÁCITO — DIREITO APENAS AO ADICIONAL

RESUMO

- O e. Regional deferiu o pedido de horas extras, em sua totalidade, e não apenas o adicional, com fundamento no disposto no artigo 7º, inciso XIII, da Constituição Federal, que exige acordo ou convenção coletiva para adoção do regime de compensação, e na própria CLT, que exige apenas o acordo escrito, asseverando que não se pode reconhecer como válido o acordo tácito (fls.). - A reclamada pugna pela exclusão da condenação ao pagamento de horas extras integrais, sob o argumento de que havia acordo escrito, e, caso este não seja reconhecido, que seja considerado válido o ajuste tácito para efeito do regime de compensação, requerendo a aplicação do Enunciado nº 85 do TST (fls.). - O v. acórdão do e. Regional merece parcial reforma. - O artigo 59, § 2º, da CLT, em sua antiga redação (anterior a 1967), ao cuidar da compensação de horário, dispunha que sua validade subordinava-se à existência de acordo escrito entre empregado e empregador, ou de contrato coletivo de trabalho. - A locução "contrato coletivo de trabalho", utilizada pela norma em exame, sempre foi entendida como convenção coletiva de trabalho, ou seja, um ajuste intersindical que deveria observar os requisitos do artigo 611 da CLT. - À época, o douto MOZART RUSSOMANO ressaltava a imprescindibilidade de o contrato coletivo de trabalho "ter todas as formalidades exigidas pela lei para as convenções coletivas" ("Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho" - Editor José Konf irmo - 6ª edição - 1962 - pág. 182). - E, efetivamente, o art. 611 da CLT conceituava o contrato coletivo de trabalho como sendo "o convênio de caráter normativo pelo qual dois ou mais sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições que regerão as relações individuais de trabalho, no âmbito da respectiva representação". - Com a publicação do Decreto-Lei 229, de 1967, foi alterada a redação do dispositivo em análise, que passou a ser a seguinte: "A convenção coletiva de trabalho é acordo de caráter normativo pelo qual dois ou mais sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho ..." E o seu § 1º assim dispunha: "É facultado aos sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar acordos coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho aplicáveis no âmbito da empresa ou das empresas acordantes às respectivas relações de trabalho." - O legislador de 1967 adotou, como se constata, nova terminologia, substituindo o "contrato coletivo de trabalho" por "convenção coletiva de trabalho" e "acordo coletivo de trabalho". A primeira (convenção coletiva) foi identificada como ajuste de caráter normativo pelo qual dois ou mais sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais do trabalho; e o segundo (acordo coletivo) por ajuste firmado por sindicato representativo de categoria profissional com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, com estipulação de condições de trabalho aplicáveis, no âmbito da empresa ou empresas, às respectivas relações de trabalho. - Por conseguinte, a convenção e o acordo coletivo de trabalho, substitutivos do então denominado contrato coletivo do trabalho, com interlocutores distintos e com campo de aplicação igualmente diferenciado, resultaram em alteração não só do art. 611 como também do art. 59, § 2º, ambos da CLT. - Por isso mesmo, a partir de 1967, a compensação de horário passou a ter validade não só em caso de acordo individual entre empregado e empregador, como também de convenção coletiva e de acordo coletivo de trabalho; para estes dois últimos instrumentos exigiu-se a expressa manifestação dos

empregados em assembléia geral (artigo 612 da CLT). - Nesse rápido e sintético esboço da evolução do instituto da compensação de horário em atividades não consideradas insalubres ou perigosas, constata-se que sua validade no mundo jurídico esteve invariavelmente subordinada à existência de acordo escrito entre empregado e empregador, acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho. - Com a Constituição Federal de 1988, que implantou no País um "Estado Democrático de Direito" (artigo 1º), a regulação das relações de trabalho recebeu forte e decisiva alteração, na medida em que

EMENTA

Seja sob a ótica do artigo 7º, inciso XIII, da Constituição Federal, seja sob a do artigo 59 da CLT, o regime de compensação de horário deve ser sempre por escrito, de forma que, quando tácito, carece de eficácia jurídica. O Enunciado nº 85 do TST, no entanto, estabelece que o não-atendimento das exigências legais para adoção do regime de compensação de horário semanal dá direito ao recebimento tão-somente do adicional de horas extras.