

FUNDO DE AMPARO AO TRABALHADOR-FAT

LEI 7.998 DE 11-01-1990

Tribunal	TST
Julgado em	25/10/1979

DIREITO À REMUNERAÇÃO DOBRADA**RESUMO**

- ... Com efeito, a sentença deferiu apenas o pagamento, como extra, das horas prestadas nos dias de descanso, as quais eram, normalmente, em número de três. "Data venia" do respeitável entendimento da sentença recorrida, tem razão o recorrente. A Lei nº 605/49 assegura a todo trabalhador brasileiro repouso semanal e em feriados de 24 horas consecutivas, com pagamento do salário integral do dia. Assim, embora trabalhado parcialmente o dia de descanso, entende-se prejudicado o dia de repouso como tal, devendo ser ressarcido com a dobra como se todo dia tivesse sido trabalhado, desde que inviável a folga compensatória. Outra não poderia ser a solução, desde que quebrada a continuidade a amplitude do dia de repouso previsto em lei. De outra parte, jamais poderia ser considerado como extraordinário o trabalho de três horas prestado em domingos ou feriados, tal como entendeu a sentença. Entende-se como serviço extraordinário o que excede a jornada legal ou contratual, e não o que ultrapassa o limite da soma das jornadas na semana. É o que deflui do disposto nos artigos 58 e 59 da CLT. - Por conseguinte, merece acolhida o recurso do empregado para conceder-se-lhe a dobra de domingos e feriados trabalhados. Julgado em 26-10-1979 Arquivo do Ementário Forense, TRT/6 EMENTÁRIO FORENSE. Fevereiro, 1980. Ano XXXII. Nº 375

EMENTA: - Para representar o empregador ausente, o § 1º, do artigo 843 da CLT, expressamente, autoriza a escolha, não de qualquer pessoa, mas de um preposto, assim qualificado preferencialmente o gerente, e, a seguir, qualquer outro que tenha conhecimento dos fatos. - Na impossibilidade de que a representação se faça, através de quem a lei, expressamente, classifica como preposto, ou seja, o gerente, outro poderá substituí-lo, mas, para tanto, é mister que o substituto tenha um mínimo das qualidades daquele, isto é, seja ao menos, empregado e tenha conhecimento dos fatos. RESUMO DO ACÓRDÃO: - E, no mérito, entendo que o artigo 843 da CLT, em seu parágrafo 1º, ao conferir a faculdade ao empregador de fazer-se representar na audiência de instrução e julgamento, fá-lo sob duas exigências, a saber: que seja preposto o representante e que o mesmo tenha conhecimento dos fatos. - Como preposto, o artigo supracitado qualifica, preferencialmente, o gerente, e a seguir qualquer outro, que tenha conhecimento dos fatos. - Na impossibilidade de que a representação se faça através de quem a lei expressamente classifica como preposto ou seja o gerente, outro poderá substituí-lo, mas para tanto, é mister que o substituto tenha um mínimo das qualidades daquele, isto é, seja, ao menos, empregado e tenha conhecimento dos fatos. - Rejeito os embargos. - É o meu voto. Ac. SDI-1543/89 Arquivo do EMFOR, TST/N 4306 EMENTÁRIO FORENSE. Dezembro, 2002. Ano LIV. Nº 649

EMENTA: - O preposto de que trata o art. 843, § 1º, da CLT, há de ser sempre empregado. Não faculta o referido dispositivo a representação por outra pessoa, sem vínculo empregatício com a Reclamada, embora tendo conhecimento dos fatos. RESUMO DO ACÓRDÃO: - É faculdade conferida à Empresa pelo art. 843, § 1º, da CLT, o fazer-se representar em audiência por gerente ou qualquer outro preposto que tenha conhecimento dos fatos. - Todavia, o preposto haverá de ser obrigatoriamente empregado. - Tal não se deu no caso, razão por que ACOLHO OS EMBARGOS para, reformando a decisão da Egrégia 3ª Turma, julgar procedente a reclamatória. Ac. SEDI-153/90, DJ de 15-06-1990 Arquivo do EMFOR, TST/N 4305 EMENTÁRIO FORENSE. Dezembro, 2002. Ano LIV. Nº 649

EMENTA: - O preposto deve ser empregado de empresa reclamada e à qual lhe coube representar no Juízo trabalhista. Inaceitável, diante dos termos do art. 843, § 1º, da CLT, que essa delegação seja deferida a qualquer outra pessoa não vinculada à empresa pelos laços ou contrato de trabalho. RESUMO DO

ACÓRDÃO: - O Acórdão revisando está assim fundamentado (fls.): "No conceito de preposto, não se incluem representantes que não sejam empregados ou meros titulares de procuração, sejam eles de que natureza forem. O preposto deverá ser, necessariamente, empregado, inclusive comprovando a condição". - O entendimento desta Corte tem sido no sentido de que o preposto deve ser empregado da empresa que representa, uma vez que, se admitindo o contrário, permitir-se-ia que qualquer pessoa pudesse substituir o empregador em Juízo. - Além do mais, a preposição, instituto específico do processo do trabalho, há de ser entendida dentro de limitações que não leve

EMENTA

O repouso remunerado compreende 24 horas consecutivas - Se trabalhado parcialmente, é devido pagamento em dobro do salário integral do dia, e não apenas as horas prestadas.