
TST reconhece acordo individual de empregado da Sadia

O acordo individual para compensação de horas de trabalho, firmado entre empregado e empregador, tem validade legal. Esse tipo de acordo só não terá validade legal se houver norma coletiva da categoria do trabalhador estabelecendo o contrário.

O entendimento unânime é da Primeira Turma do Tribunal Superior de Justiça, ao julgar recurso apresentado pela Sadia Concórdia S.A., de Duque de Caxias (RJ), contra decisão do Tribunal Regional do Trabalho Rio de Janeiro (1ª Região).

A ação trabalhista foi impetrada pelo ajudante de produção Marcos Aurélio dos Santos. A Junta de Conciliação e Julgamento da Justiça do Trabalho em Duque de Caxias declarou a nulidade do acordo de compensação firmado pelo empregado com a Sadia. A Junta entendeu que o acordo não tem validade porque foi firmado sem a assistência do Sindicato da categoria.

De acordo com a sentença, o empregado teria direito às horas extras pelas jornadas de trabalho que ultrapassavam 8 horas diárias mesmo tendo os excessos sido compensados em dias que trabalhava menos tempo como previa o acordo. A empresa recorreu. O TRT fluminense manteve a decisão da primeira instância.

A Sadia entrou com recurso no TST, que excluiu da condenação as horas extras prestadas no regime de compensação. O empregado ainda pode recorrer da decisão no próprio TST.

A Primeira Turma do TST entendeu que o acordo individual de compensação de horas trabalhadas é válido, inclusive do ponto de vista constitucional. Para o juiz convocado do TST, Aloysio Corrêa da Veiga, relator do recurso da Sadia, esse entendimento encontra-se consubstanciado na Orientação Jurisprudencial nº 182 do TST e no artigo 7º, inciso XIII, da Constituição Federal.

A questão já gerou muita controvérsia no TST. “Uma parte da doutrina e da jurisprudência sustentava que a compensação de horários somente poderia se dar mediante acordo coletivo de trabalho, enquanto outros defendiam que o texto constitucional autorizava a pactuação individual para a compensação da jornada”, disse o juiz, que seguiu entendimento da segunda corrente.

Veiga observou que a mais alta Corte trabalhista do País tem entendido que a Constituição Federal de 1988 foi expressa no inciso VI, do artigo 7º, ao assegurar a irredutibilidade de salário “salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo”. O juiz convocado do TST assinalou que o mesmo artigo 7º, no inciso XIII, trata apenas de acordo (expressão que não é seguida de coletivo) ou convenção coletiva ao tratar de compensação de jornada de trabalho.

“Duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho”.

O relator citou voto do ministro Luciano Castilho em processo similar e concluiu: “o acordo individual

entre empregado e empregador constitui meio válido para a adoção do regime de compensação, tendo sido, portando, recepcionado pela nova Carta Magna, a regra do artigo 59, parágrafo 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho”.

O advogado **Antônio Carlos Magalhães Leite**, do escritório Leite, Tosto e Barros Advogados Associados, considerou que a decisão encontra-se alinhada com os preceitos da Constituição Federal e respeita o direito coletivo do trabalho.

“A intervenção do sindicato é dispensável para a celebração de acordo de compensação de jornada, salvo se existir convenção coletiva dispondo o contrário”, reforçou ao concordar com entendimento do TST.

Segundo o advogado, “no caso de estipulação do horário de trabalho e da compensação de jornada, inexistem, em tese, interesse de categoria, mas tão somente interesse individual, motivo pelo qual as partes podem estipular diretamente o horário de trabalho e a compensação de jornada”.

RR 490524/1998

Date Created

23/07/2002