

226



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 6ª REGIÃO
RECIFE/PE

PROC. TRT Nº: 0000574-46.2013.5.06.0011 (RO)
Recorrentes: 1. EMPRESA DE MANUTENÇÃO E LIMPEZA URBANA - EMLURB
2. MAURÍCIO DA ROCHA FILHO
Advogados: 1. Frederico da Costa Pinto Corrêa (OAB/PE 8375-D)
2. Luciana Brito Monteiro (OAB/PE 27878-D)
Recorridos: OS MESMOS
Advogados: Os mesmos

Vistos etc.

O reclamado e o reclamante, EMPRESA DE MANUTENÇÃO E LIMPEZA URBANA - EMLURB e MAURÍCIO DA ROCHA FILHO, interpõem Recursos de Revista, com o fim de verem modificado o acórdão nas partes que lhes foi desfavorável.

Contudo, constato a existência de decisões conflitantes entre as Turmas do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região, no que diz respeito à **forma de remuneração das horas extras no trabalho realizado na escala de 12 x 36 horas**, de modo que, na forma do art. 896, §§ 4º e 5º, da CLT, imperioso se faz resolver primeiramente este incidente.

Nos termos do §1º do art. 2º da Instrução Normativa nº 37/2015 do Órgão Especial do C. TST, que regulamenta os procedimentos em caso de Incidente de Uniformização de Jurisprudência no âmbito dos TRTs, somente a tempestividade dos apelos em referência serão aferidas nesta oportunidade, ficando diferida para momento posterior a análise dos demais requisitos de admissibilidade recursal, se for o caso.

Assim, publicado o acórdão em 13/05/2015 (fl. 190v), tempestivos se encontram os recursos de revista interpostos em 20/05/2015 (fl. 193), pelo reclamado, e em 21/05/2015 (fl. 205), pelo reclamante.

Pois bem.

Como se pode observar, a tese adotada na decisão proferida nestes autos pela Segunda Turma Regional foi na seguinte direção (fl. 189):



**PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 6ª REGIÃO
RECIFE/PE**

“Incontroverso nos autos a jornada do autor em sistema de compensação, em escala de 12x36 (doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso).

Ainda analisando os autos, observo que inexistente norma coletiva aplicável à relação laboral mantida entre os litigantes contendo a previsibilidade da jornada excepcional ou mesmo compensação.

De todo modo, a jornada de trabalho de 12hs de labor com 36hs de folga, comumente aplicada na prática em funções cuja atividade exija continuidade, atende ao interesse dos trabalhadores, que passam a usufruir de um período maior de descanso em benefício do convívio familiar, todavia, há de se considerar que a referida jornada, tem implicações negativas do ponto de vista da higidez do trabalhador, indo de encontro à segurança no trabalho, por fugir da normalidade do horário fixado na Constituição e do Diploma Trabalhista, com limite máximo de 08(oito) horas diárias.

Observe-se, a propósito, ser a jornada de 12,0 horas equivalente, exatamente, à jornada normal com um acréscimo de mais metade (50%) de uma jornada legal (8,0 + 4,0). O que acontece, pasme, numa época em que os acidentes e doenças do trabalho alcançam cada vez mais, índices alarmantes, anunciados, inclusive nos Seminários de acidentes e doenças do trabalho, motivo, também a se cogitar acerca da redução da jornada legal.

E, embora o inciso XIII do art. 7º da Constituição Federal disponha acerca da ‘duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horário e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva’, tal dispositivo legal deve ser interpretado juntamente com as disposições do art. 59 da CLT que assim dispõe:

‘A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de 2 (duas), mediante acordo escrito entre empregador e empregado, ou mediante contrato coletivo de trabalho’.

A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized, cursive script.



**PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 6ª REGIÃO
RECIFE/PE**

Desse modo, trabalhando o autor em escala 12 x 36 horas, são extras as que ultrapassarem a 10ª diária, correspondentes aos dias de efetivo labor, ainda que nos autos não tenham sido juntados os instrumentos normativos. A determinação de pagamento apenas do adicional de horas extras, com fulcro no entendimento constante da Súmula 85 do TST, portanto, deve ser afastada."

Contudo, a Primeira Turma deste mesmo Egrégio Tribunal apresentou tese divergente à acima transcrita, como se pode ver do PROC. TRT Nº 0000501-65.2013.5.06.0014, publicado no DEJT eletrônico, em 17/11/2014:

"De fato, não há nos autos norma coletiva ou acordo individual dispondo sobre a jornada no regime de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso. Em sendo assim, e não fazendo prova a reclamada de que havia norma coletiva ou acordo individual autorizando a adoção da jornada declinada na inicial e cumprida pelo autor, sem respaldo resta a adoção de dita escala. E, conseqüentemente, de se reputar extraordinárias as horas laboradas além do limite legal, qual seja das 08h/dia e 44h/semana.

O ajuste tácito do regime de trabalho, mesmo tendo sido cumprido por mais de dez anos, não tem o condão de validar o sistema de compensação de jornada, uma vez que a norma vigente impõe a celebração de acordo individual, coletivo ou convenção coletiva e, na hipótese vertente, nenhum destes instrumentos acham-se colacionados aos autos, contrariando assim, o disposto no artigo 468, da CLT.

Não é demais registrar que tal modalidade de regime de trabalho/escala de trabalho é repudiada por boa parte da jurisprudência, porquanto extrapola os limites de duração de trabalho prevista pela legislação em vigor, e é considerada ilegal quando não há como já destaquei, norma coletiva autorizando a adoção de tal escala. Por outro lado, impende seja registrado que, há quem entenda que tal escala é benéfica para o trabalhador, haja vista que a cada jornada cumprida, o obreiro desfruta de um descanso mais elástico, que de 36



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 6ª REGIÃO
RECIFE/PE

horas.

A prorrogação da jornada é prevista em lei, haja vista o contido no art. 7º. inciso XIII da Constituição Federal, que fixa a jornada normal a ser cumprida assim dispõe; 'a duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais...' deixa a critério das partes a negociação quanto à compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho".

Portanto, esse é horário de revezamento, que está autorizado por dispositivo constitucional, desde que amparado por norma coletiva de trabalho (fonte autônoma de direito), e obviamente não é ultrapassado o limite mensal de 220 horas. Mas, como já registrado, nenhum dispositivo a amparar a adoção de tal escala.

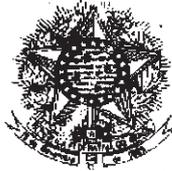
De se observar que a própria reclamada alega, em sua defesa, que as horas extraordinárias são pagas a partir da oitava diária e quadragésima quarta semanal, independentemente da validade, ou não, do sistema de compensação.

Realmente, da análise das fichas financeiras de fls. 21/30 (autos apartados) constata-se o pagamento de horas extraordinárias (códigos 155 e 156) e sábados e domingos trabalhados (códigos 146 e 147). Observo inclusive que a paga era feita como domingos trabalhados e ou sábados.

Certo é que o reclamante, embora sem autorização, era submetido à escala de trabalho 12 x 36 horas. Desse modo, ao período em que a jornada em escala 12x36 não esta autorizada (27.11.2008 a julho de 2012), aplico a Súmula 85, do TST, cujo teor é o que se segue:

'COMPENSAÇÃO DE JORNADA (inserido o item V) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011.

I. A compensação de jornada de trabalho deve ser ajustada por acordo individual escrito, acordo coletivo ou convenção coletiva. (ex-Súmula nº 85 - primeira parte - alterada pela Res. 121/2003,



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 6ª REGIÃO
RECIFE/PE

DJ 21.11.2003)

II. O acordo individual para compensação de horas é válido, salvo se houver norma coletiva em sentido contrário. (ex-OJ nº 182 da SBDI-1 - inserida em 08.11.2000)

III. O mero não atendimento das exigências legais para a compensação de jornada, inclusive quando encetada mediante acordo tácito, não implica a repetição do pagamento das horas excedentes à jornada normal diária, se não dilatada a jornada máxima semanal, sendo devido apenas o respectivo adicional. (ex-Súmula nº 85 - segunda parte - alterada pela Res. 121/2003, DJ 21.11.2003)

IV. A prestação de horas extras habituais descaracteriza o acordo de compensação de jornada. Nesta hipótese, as horas que ultrapassarem a jornada semanal normal deverão ser pagas como horas extraordinárias e, quanto àquelas destinadas à compensação, deverá ser pago a mais apenas o adicional por trabalho extraordinário. (ex-OJ nº 220 da SBDI-1 - inserida em 20.06.2001)

V. As disposições contidas nesta súmula não se aplicam ao regime compensatório na modalidade 'banco de horas', que somente pode ser instituído por negociação coletiva.

E, modificando posicionamento anterior, passei a entender que, como o total mensal não é extrapolado, pois, no caso, a carga horária mensal máxima é de 191 horas, ditas horas já estão remuneradas, pelo que de se deferir apenas o respectivo adicional, que devido sobre as horas excedentes da 8ª diária e da 44ª semanal, e quando é o caso, a excedente da 191/mês, é que devida como hora extraordinária, ou seja, o respectivo valor com o adicional de 50%.

Assim, dou provimento parcial ao apelo para limitar a condenação ao adicional de 50% sobre as horas excedentes da 8ª diária e da 44ª semanal para o período compreendido entre 27.11.2008 a julho de



**PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 6ª REGIÃO
RECIFE/PE**

2012, com as repercussões deferidas na r. sentença. Assim, consoante já exposto, por ausência de norma coletiva a amparar a jornada/escala adotada.”

Deste modo, caracterizada a divergência, suscito o INCIDENTE DE UNIFORMIZAÇÃO DE JURISPRUDÊNCIA previsto nos §§ 3º, 4º e 5º do art. 896 da CLT (alterados pela Lei nº 13.015/2014). Por consequência, deixo de analisar a admissibilidade dos Recursos de Revista interpostos às fls. 193/202 e 205/224 (do reclamado e do reclamante, respectivamente) e determino o sobrestamento do feito até a uniformização da jurisprudência interna, no particular.

Expeçam-se ofícios ao Presidente do C. Tribunal Superior do Trabalho, à Presidente do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região, aos Presidentes das Turmas deste Regional, bem como aos demais Desembargadores componentes desta Corte.

Após, formem-se autos apartados, com o registro e a autuação do Incidente de Uniformização de Jurisprudência, submetendo-se a questão à apreciação do Plenário, observado o procedimento previsto nos arts. 476 a 479 do Código de Processo Civil e art. 104 do Regimento Interno deste Regional. Após, junte-se o respectivo acórdão e voltem-me conclusos.

Intimem-se.

Recife, 1º de julho de 2015.

VIRGÍNIA MALTA CANAVARRO

Desembargadora Vice-Presidente do TRT da 6ª Região

Recebido nesta data

Recife, 07 de 07 de 2015.

Secretário(a) do Tribunal Pleno

PROC. TRT Nº 0000574-46.2013.5.06.0011 (RO)
(CONTINUAÇÃO)