

JORNADA DE TRABALHO NA PRETENDIDA REFORMA

Raymundo Pinto

O Governo Federal anunciou, no final do ano passado, que iria enviar ao Congresso Nacional, em breve, uma série de propostas de lei com vistas a melhorar as condições dos trabalhadores e combater o desemprego. Entre essas medidas, procurou dar ênfase ao conjunto das que representariam a tão aguardada reforma da legislação trabalhista. A mais radical delas seria instituir e regulamentar o princípio da prevalência do negociado sobre o legislado. A respeito desse polêmico tema, publiquei um artigo aqui na Tribuna na edição de 21/12/16, esperando ter feito os esclarecimentos básicos sobre a matéria.

Pretendo, doravante, neste e em próximos artigos, comentar cada uma das outras propostas, procurando sempre usar uma linguagem ao alcance do público que não milita na área jurídica. Houve referência a uma possível “flexibilização” da jornada de trabalho. A Constituição Federal, no inciso XIII do art. 7º, fixou os limites máximos em oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, sob pena de pagamento como extras das excedentes. Determinadas categorias – médicos, bancários, telefonistas, etc. – gozam do privilégio de limites mais reduzidos. Quem trabalha pelo sistema de turnos ininterruptos de revezamento não deve, em princípio, ultrapassar seis horas diárias, salvo negociação coletiva que amplie essa carga. A própria Carta Magna vigente, no mesmo inciso mencionado, autoriza a *compensação de horários*, isto é, permite que a prestação de serviço com mais de oito horas por dia, sem remuneração de extras, desde que, em outros dias, as jornadas sejam menores, contanto que a carga semanal fique no limite (44 horas).

O noticiário sobre o assunto, nos meios de comunicação, informava que, afinal, a nova lei permitiria a jornada chegar a doze horas. Há um engano nesse ponto. A possibilidade de ampliação da carga diária até o citado limite, sem o pagamento do adicional extra, já existe. Nos hospitais e estabelecimentos afins, bem como entre os vigilantes, a aplicação do sistema de 12 horas de labor por 36 horas de descanso é prática muito comum e data de longo tempo. Além disso, o TST – Tribunal Superior do Trabalho já reconheceu a legalidade da indicada forma de compensação mediante a Súmula 444, desde 2012. Note-se que o trabalho se desenvolve em dias alternados. Numa semana a carga é de 36 horas e, na semana seguinte, de 48 horas. Embora o total na segunda semana ultrapasse em quatro horas o limite legal, a média entre as duas semanas (42 horas), se situa abaixo do limite constitucional. Tendo aprovado o chamado sistema 12x36, o TST

entendeu que o art. 59 da CLT (que vedava mais de duas horas extras por dia) não foi recepcionado pela Lei Maior.

Como se observa, existe a possibilidade, aplicando-se o regime 12x36, de haver prestação de serviço durante doze horas em certos dias da semana sem remuneração de hora extra. A compensação pode se concretizar também por meio de outras formas, sendo a mais comum aquela em que se acrescenta mais uma hora na jornada de quatro dias da semana e se elimina o trabalho no sábado. Uma dificuldade que surge é a de que o TST (Súmula 437) exige que sempre seja cumprido o art. 71 da CLT que obriga o respeito a um intervalo de, no mínimo, uma hora em toda jornada que ultrapasse seis horas. A lei que regula o serviço do doméstico admite que esse intervalo possa ser reduzido para 30 minutos. Abriu-se, assim, um precedente que poderá beneficiar outras categorias, que deverão obter essa redução por meio de negociação coletiva, tão logo isso seja possível.

As notícias sobre a reforma no tocante à jornada de trabalho pouco informaram a respeito do chamado “banco de horas”, que tem previsão legal no § 2º do art. 59 da CLT. Atualmente, a instituição desse tipo de compensação depende de uma certa burocracia e tem de satisfazer a exigência de prévia aprovação em acordo coletivo ou convenção coletiva, enquanto a compensação mais simples pode ser acertada apenas mediante acordo individual, desde que escrito. O recomendável, na futura reforma, é que o banco de horas seja possível de implementação tão somente com a aprovação de todos os trabalhadores de uma mesma empresa sem interferência de sindicato. Uma fábrica de picolés ou sorvetes, por exemplo, pode combinar com seus empregados uma jornada maior no verão, quando tais produtos vendem bem, e compensar as horas excedentes de oito diárias com a redução proporcional da jornada no inverno, quando é lógico que as vendas tendem a cair.

Em suma, as hipóteses de compensação de horário são múltiplas e se deve dar maior liberdade aos próprios interessados – empregadores e empregados – de melhor escolher, em acordos a serem combinados e acertados diretamente, as formas que, de fato, satisfaçam suas conveniências.