

REFORMA TRABALHISTA: ASPECTOS POSITIVOS E NEGATIVOS – II

Raymundo Pinto

No artigo anterior desta série, foram tratados apenas dois aspectos da Reforma: extinção da obrigatoriedade da contribuição sindical e adoção do princípio de prevalência do negociado sobre o legislado, sendo ambos considerados positivos.

Os opositores da nova lei que alterou dispositivos da CLT trataram de espalhar que teria sido permitida a extensão indiscriminada da carga horária diária para até doze horas. É preciso esclarecer melhor esse ponto. Jamais poderia ser contrariado o inciso XIII do art. 7º da Constituição Federal, que limita a duração do trabalho normal em oito horas diárias e quarenta e quatro semanais. Atente-se, porém, que o mesmo inciso admite logo em seguida: “... facultada a compensação de horário e a redução da jornada”. Entende-se, com isso, que ficou autorizada a ampliação da carga diária, desde que não ultrapassado o limite semanal. O art. 59 da CLT, com a nova redação, repete que as horas extras, por dia, não devem exceder de duas. Ocorre que foi incluído um dispositivo na mesma CLT – o 59-A –, o qual reza que, em caráter de exceção, as partes têm a faculdade de ajustarem entre si o sistema 12x36. Na prática, significa que haverá serviço em dias alternados, pois, depois de doze horas seguidas de labor num dia, segue um outro de descanso. Calculada a média de trabalho por semana, chega-se a quarenta e duas horas, inferior ao limite legal, não sendo nada “absurdo”, como se proclamava. Há muitos anos, empregados em hospitais e clínicas de saúde, bem como vigilantes, obedecem a esse sistema de compensação de horário, com plena aprovação da Justiça do Trabalho. O próprio TST – Tribunal Superior do Trabalho, mediante a Súmula 444 e desde 2012, considerou válida a jornada de 12x36, desde que prevista em convenção coletiva ou acordo coletivo. Os domésticos também podem adotar o citado regime. A Reforma permitiu que o tal ajuste pode ser feito por acordo individual escrito, o que, a meu ver, não foi uma medida correta, uma vez que, na decisão de se ampliar o horário de modo tão extenso, os empregados devem estar assistidos pelo sindicato de sua categoria, A negociação coletiva evitará ilegítima pressão dos empregadores.

A compensação de horário, dentro do próprio mês (era na própria semana), após a vigência da lei que instituiu a Reforma (novembro/17), pode ser combinada por meio de acordo individual, tácito ou escrito, não excluída a possibilidade de o ser por instrumento coletivo. No caso do banco de horas, o pacto deve ser apenas por acordo individual escrito e a compensação não poderá ser além de seis meses (antes era um ano). As exigências anteriores de que os pactos de compensação, na semana, fossem mediante acordo individual escrito (Súmula 85 do TST) e, em se tratando de banco de horas, fossem apenas por meio de negociação coletiva (§ 2º do art. 59 da CLT), criavam certa burocracia que intimidava os trabalhadores. Agora, ambas as compensações, desde que não ultrapassado o limite de dez horas diárias, poderão ser acordadas de forma mais simples, a primeira até por acordo tácito e a segunda bastando somente um acordo individual escrito.

Havia uma dúvida de interpretação sobre o § 4º do art. 71 da CLT, que determinava estar o empregador obrigado, quando não concedido o intervalo intrajornada, a remunerar o período correspondente com um acréscimo de no mínimo 50%. Entendia o TST (Súmula 437) que o pagamento deveria ser do total do período e que a importância respectiva teria natureza salarial. A nova redação do indicado parágrafo reza, de modo expresso, que o pagamento será apenas do período suprimido, tendo natureza indenizatória. Uma medida que desonera um pouco as muitas obrigações trabalhistas do empregador.

A nova redação do § 1º do art. 134 da CLT agora autoriza, com a concordância do empregado, o desdobramento do gozo das férias em três períodos, não podendo um deles ser inferior a quatorze dias corridos e os demais, menos de cinco dias também corridos. Foi revogado o § 2º que impedia a divisão das férias para os menores de 18 anos e maiores de 50. De bom-senso, não é possível enxergar qualquer prejuízo aos empregados com essas alterações.

Outros aspectos da Reforma Trabalhista serão analisados em próximos artigos.

Raymundo Pinto, desembargador aposentado do TRT, é escritor, membro da Academia de Letras Jurídicas da Bahia e da Academia Feirense de Letras.