

PROJETO **ZAC** DE CAPACITAÇÃO

CONTAGEM REGRESSIVA DA REFORMA TRABALHISTA

(ENTRADA EM VIGOR DA LEI N. 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017)

1

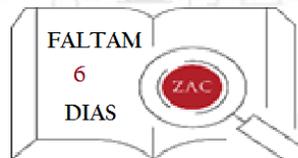
**TEMA: JORNADA DE
TRABALHO 12X36**



FALTAM



DIAS



A **Zilmara Alencar Consultoria Jurídica - ZAC** aborda neste módulo, a temática **da Jornada de trabalho 12 x 36**, visando destacar pontos a serem observados quando do exercício das prerrogativas sindicais tanto em ambiente de negociação coletiva quanto ações que visem a resguardar a saúde do trabalhador representado.

A capacitação com contagem regressiva para a entrada em vigor da Lei n. 13.467/2017, tem por objetivo atender a inúmeras demandas de clientes e filiados referente à atuação sindical frente a Reforma Trabalhista com o objetivo, ainda de contribuir no enfrentamento de possíveis precarizações das relações de trabalho decorrentes dessa novel legislação.

O tema, ora abordado, terá a seguinte esquematização:

- ➔ O QUE ALTEROU;
- ➔ QUAIS AS PRINCIPAIS CONSEQUÊNCIAS;
- ➔ O QUE AS ENTIDADES SINDICAIS PODEM FAZER.



JORNADA DE TRABALHO 12X36

3

JORNADA 12X36. ART 59-A, da CLT. LEI 13.467/17 PREVÊ POSSIBILIDADE DE AUTORIZAÇÃO POR MEIO DE ACORDO INDIVIDUAL CONTRAPOSIÇÃO À PREVISÃO CONSTITUCIONAL POR SE TRATAR DE JORNADA NECESSIDADE DE PREVISÃO EM **INSTRUMENTO COLETIVO**. EXIGÊNCIAS PARA A REALIZAÇÃO DA JORNADA 12X36.





O QUE ALTEROU?

A Lei n. 13.467/2017 em seu artigo 59-A¹ trouxe para a CLT a possibilidade de regularização, de modo amplo, da jornada de doze horas seguidas de trabalho por trinta e seis horas ininterruptas de descanso para todas as atividades:

4



CLT (ANTES DA ALTERAÇÃO)

CLT (ALTERADA PELA LEI N.

¹ Face sindical da reforma trabalhista: Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017/Zilmara Alencar Consultoria Jurídica, Departamento Intersindical de Assessoria Parlamentar, --Brasília, DF, 2017, pg.168 a 170.

	13.467/2017)
 Não há previsão	 Art. 59-A. Em exceção ao disposto no art. 59 desta Consolidação, é facultado às partes, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, estabelecer horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso , observados ou indenizados, os intervalos para repouso e alimentação. Parágrafo único. A remuneração mensal pactuada pelo horário previsto no caput deste artigo abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados, e serão considerados compensados os feriados e as

	prorrogações de trabalho noturno, quando houver, de que tratam o art. 70 e o § 5º do art. 73 desta Consolidação.
--	--

Destacamos, preliminarmente, que quando da tramitação na Comissão Especial da Câmara dos Deputados, o relator do ainda projeto de Lei, Rogério Marinho (PSDB-RN) afirmou que:

“A jornada 12 x 36 é amplamente aceita no País e, inclusive, sumulada pelo TST, desde que seja acertada por convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho. É basicamente usada em hospitais, portarias e empregos de vigilância. Para desburocratizar, a nova redação dada pelo Substitutivo reconhece a prática nacional e aponta a desnecessidade de autorização específica pelo Ministério do Trabalho para liberação do trabalho da 8ª a 12ª hora em ambientes insalubres, como no caso do trabalho de médicos, enfermeiros e técnicos de enfermagem nos hospitais. Por mera conta matemática, chega-se à fácil conclusão de que a jornada 12x36 é mais benéfica ao trabalhador, que labora doze horas e descansa trinta e seis horas.”

Na verdade, sob a guarida de estar buscando adequar a norma legal a uma realidade, onde trabalhadores já executam esse tipo de jornada, a Nova Legislação ao permitir que referida forma de jornada seja pactuada diretamente entre trabalhador e empregador, inclusive individualmente, ignora que essa realidade das condições de trabalho dos profissionais, **é fruto de normas coletivas firmadas pelos sindicatos respectivos, demonstrando que o regime especial, quando pactuado coletivamente estava revestido de** contrapartidas ou garantias especiais, reduzindo ou inibindo as condições precárias de exploração da força de trabalho.

Pela nova legislação a chamada jornada 12x36 pode ser pactuada por acordo individual escrito entre trabalhador e empregador. Esse artigo prevê a supressão da hora noturna reduzida e, ainda, a supressão do intervalo para refeição, tudo para que as 12 horas de trabalho sejam mantidas intactas e o turno seguinte entre na sequência, sem oscilação.

Ressalte-se que, a jornada 12x36 era regulada pela Súmula 444 do Tribunal Superior do Trabalho, a qual dispõe:

JORNADA DE TRABALHO. NORMA COLETIVA. LEI. ESCALA DE 12 POR 36. VALIDADE. - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012 - republicada em decorrência do despacho proferido no processo TST-PA-504.280/2012.2 - DEJT divulgado em 26.11.2012
É válida, em caráter excepcional, a jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso, prevista em lei ou ajustada exclusivamente mediante acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho, assegurada a remuneração em dobro dos feriados trabalhados. O empregado não tem direito ao pagamento de adicional referente ao labor prestado na décima primeira e décima segunda horas.

Dessa forma, de acordo com a referida Súmula, a jornada 12x36 somente poderia ser adotada em caráter excepcional, prevista em lei ou ajustada exclusivamente mediante acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva. Isso

porque o art. 7º, inciso XIII, da Constituição Federal permite compensação de jornada de trabalho por negociação coletiva e na jornada 12x36 existe efetiva compensação de horas.

JORNADA DE TRABALHO. ESCALA 12X36. AUSÊNCIA DE ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. INVALIDADE.

Nos termos da Súmula nº 444 desta Corte a jornada de trabalho 12x36 é válida desde que cumpridos, cumulativamente, dois requisitos: 1) autorização em lei ou acordo/convenção coletiva; e 2) não exclusão da remuneração em dobro dos feriados trabalhados. Assim, afirmado pelo Regional, na hipótese, que a reclamada não trouxe aos autos a cópia do acordo coletivo autorizativo da prática do regime, não é possível reputar válido o regime adotado. (TST – ARR: 7651220125040002, Relator: José Roberto Freire Pimenta, Data de Julgamento: 15/04/2015, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 24/04/2015)

Porém, o entendimento até então utilizado foi alterado pela Lei n. 13.467/2017.



Eixo Sindical

Compensação de Jornada: Jornada 12x36

9

Retira a necessidade de instrumento coletivo, podendo ser ajustado mediante acordo individual entre empresa e empregado.



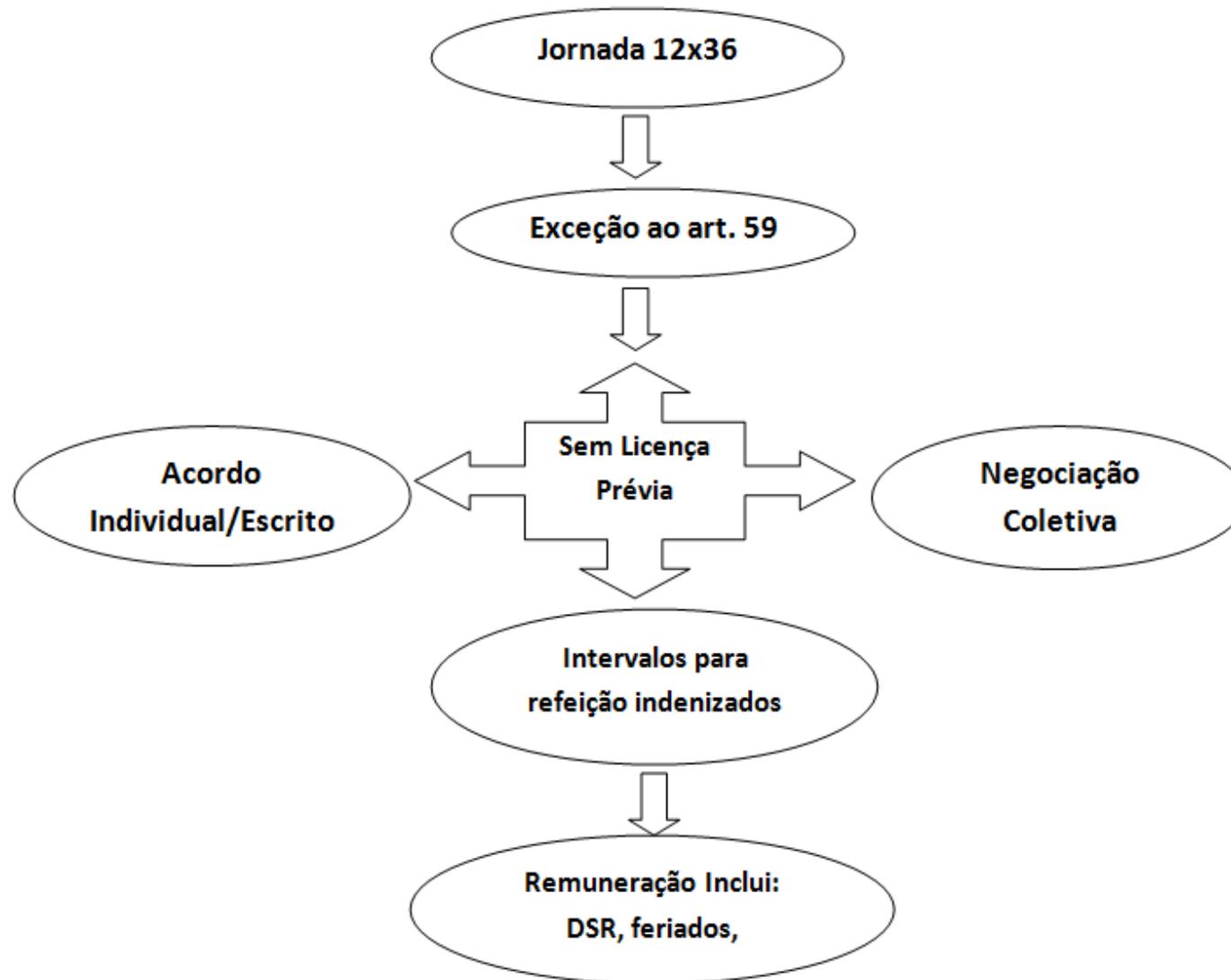


CONSEQUÊNCIAS

Como já dito anteriormente, a nova legislação dispõe que a jornada 12x36 pode ser pactuada por acordo individual escrito entre trabalhador e empregador, e acaba com a discussão sobre intervalo e pagamento dos dias de descanso semanal remunerado e feriados, os quais estarão incluídos no valor fixado para as 12 horas de trabalho.

Prevê, ainda, a possibilidade de se fixar as escalas por acordo individual, sem excluir a negociação coletiva. É possível que por qualquer destes acordos se pactue situação diversa daquela prevista na regra geral descrita no artigo 59-A da CLT.

Entretanto, o entendimento que deve ser adotado é no sentido de que para ser considerada válida a referida jornada de trabalho devem ser respeitados certos requisitos, uma vez que 12 horas de trabalho sobrecarregam desproporcionalmente o trabalhador.





O QUE AS ENTIDADES SINDICAIS PODEM FAZER?

12

Considerando o disposto no art. 7º, incisos XIII, XXII, XXVI, todos da Constituição Federal, as entidades sindicais poderão incluir cláusulas em seus instrumentos coletivos, a fim de limitar e prever exigências para a instituição da jornada 12x36, como, por exemplo, a necessidade de licença prévia para a sua realização, já que se trata de matéria de saúde e segurança do trabalho, bem como buscar a descaracterização da referida jornada caso haja a prestação de horas extras, inclusive pela supressão do intervalo intrajornada.

Nesse sentido foi o enunciado aprovado na 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho realizado pela ANAMATRA – Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho, *verbis*:



JORNADA 12X36

JORNADA 12X36. 1. TRATANDO-SE DE REGIME DE COMPENSAÇÃO DE JORNADA, É ESSENCIAL PARA A SUA VALIDADE A PREVISÃO EM ACORDO COLETIVO OU CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, NOS TERMOS DO ARTIGO 7º, XIII, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL, INCLUSIVE EM RELAÇÃO AO COMERCIÁRIO, EM RAZÃO DE LEI ESPECIAL (LEI 12.790/2013). 2. ARTIGO 60, PARÁGRAFO ÚNICO DA CLT. DISPENSA DE LICENÇA PRÉVIA PARA A REALIZAÇÃO DE JORNADA 12X36. MATÉRIA DE SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO. INCONSTITUCIONALIDADE POR INFRAÇÃO AO ARTIGO 7º, XXII, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. 3. IMPOSSIBILIDADE DE REGIME "COMPLESSIVO" QUANTO AO PAGAMENTO DE FERIADOS E PRORROGAÇÃO DA JORNADA NOTURNA, POR INFRAÇÃO AO ARTIGO 7º, IX, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. 4. A PRESTAÇÃO DE HORAS EXTRAS, INCLUSIVE PELA SUPRESSÃO DO INTERVALO INTRAJORNADA (AINDA QUE PARCIAL), DESCARACTERIZA O REGIME DE COMPENSAÇÃO DE JORNADA 12X36, IMPLICANDO O PAGAMENTO COMO HORA EXTRAORDINÁRIA DAQUELAS LABORADAS ALÉM DA 8ª DIÁRIA, POR INFRAÇÃO AO ARTIGO 7º, XIII E XXVI, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL.

Brasília/DF, 05 de novembro de 2017.