

COMISSÃO DE LEGISLAÇÃO PARTICIPATIVA

SUGESTÃO Nº 135, DE 2009

Formatado

Sugere Projeto de Lei para acrescentar dispositivo ao Decreto Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, dispondo sobre a prorrogação da jornada de trabalho dos profissionais da saúde.

Autor: Sindicato Médico do Rio Grande do Sul - SIMERS

Relator: Deputado SEBASTIÃO BALA ROCHA

I - RELATÓRIO

O Sindicato Médico do Rio Grande do Sul apresentou à Comissão de Legislação Participativa (CLP) a Sugestão em epígrafe, que altera a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT–, com o objetivo de permitir aos profissionais de saúde a prestação de até quatro horas extras por jornada diária de trabalho.

Acompanha a sugestão uma minuta de Projeto de Lei que acrescenta um parágrafo ao art. 59 da CLT, facultando aos profissionais da saúde, desde que previsto em acordo ou convenção coletiva de trabalho, a prorrogação da jornada de trabalho, em regime de compensação, excedendo-se o limite de duas horas diárias previstas no *caput* do artigo, até o máximo de quatro horas diárias.

O autor justifica sua iniciativa pela necessidade de adequar a jornada de trabalho dos médicos, enfermeiros e demais profissionais da saúde aos questionamentos do Ministério Público do Trabalho (MPT), que

entende ser ilegal a jornada conhecida como “doze por trinta e seis”, muito praticada por esses profissionais e objeto frequente de seus acordos e convenções coletivas.

É o relatório.

II - VOTO DO RELATOR

O objetivo da Sugestão é dispor sobre a chamada jornada de “doze por trinta e seis” para os profissionais da área de saúde.

Apesar de a Sugestão tratar especificamente dos profissionais de saúde, as jornadas regularmente estendidas para além das duas horas extras diárias e compensadas com subsequentes dias de folgas é muito praticada no mercado de trabalho brasileiro também por outras categorias, como, por exemplo, no caso do trabalho prestado por vigilantes e petroleiros, entre outros.

Embora seja comum em certas atividades e conte com o apoio de empregadores e de empregados, a jornada estendida de “doze por trinta e seis” não possui um sólido fundamento legal que lhe dê amparo e segurança jurídica e sofre frequentes questionamentos por parte da doutrina e da jurisprudência trabalhista.

A jornada “doze por trinta e seis” foi construída sobre o permissivo constitucional do art. 7º, XIII, que fixa a duração máxima do trabalho normal em oito horas diárias, mas faculta a compensação de horários mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.

Por outro lado, a própria Constituição (art. 7º, XVI) prevê a possibilidade de prestação de serviços para além da jornada normal, condicionando, porém, tal prestação ao pagamento de adicional não inferior à cinquenta por cento da hora normal.

A legislação infraconstitucional, por seu turno, regulamentou a matéria, estabelecendo (art. 59 da CLT) que o trabalho extraordinário seja prestado por no máximo duas horas diárias, mediante acordo escrito entre empregador e empregado, ou mediante contrato coletivo de trabalho.

A própria CLT flexibilizou o teto de duas horas extras por dia, ao prever (art. 59, § 4º) que o adicional de hora-extra pode ser dispensado se houver cláusula de compensação de horas, em acordo ou convenção coletiva de trabalho. No entanto, o mecanismo de compensação, previsto na lei, proíbe expressamente que seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias de trabalho.

Aliás, a CLT é taxativa (art. 61) ao prever que a extensão de jornada só poderá exceder o teto de dez horas em caso de “necessidade imperiosa”. O texto consolidado cuida de explicitar que compreende por “necessidade imperiosa” aquelas situações justificadas por motivo de força maior e pela realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto. Nesses casos, a prorrogação é impositiva e não depende de prévia negociação entre empregadores e empregados.

É evidente que um contrato de trabalho que estabeleça, como rotina, a jornada de trabalho de doze horas diárias não se insere nem na hipótese de compensação negociada de jornada nem no quadro de excepcionalidades justificadoras da extensão de jornada previsto na lei sob o título “necessidade imperiosa”.

Não obstante essas observações sobre o texto legal que, a nosso ver, se incompatibiliza com a jornada de “doze por trinta e seis”, os usos e costumes consolidaram a prática dessa modalidade de jornada estendida e, por ser defendida por trabalhadores e empregadores, acabou por ser endossada também pela jurisprudência da corte superior trabalhista.

Nesse sentido são os julgados mais recentes do Tribunal Superior do Trabalho, de que damos alguns exemplos:

RECURSO DE REVISTA. HORAS EXTRAS. ACORDO DE COMPENSAÇÃO DE JORNADA PELO REGIME DE 12X36. VALIDADE DO REGIME ADOTADO POR MEIO DE ACORDO COLETIVO. RECURSO PROVIDO. O regime compensatório mediante o qual se pratica a jornada de 12x36 tem se mostrado viável em algumas atividades laborais, contando com a concordância dos empregados, por meio de seus respectivos sindicatos, que terminam por cancelar a jornada adotada, devendo ser respeitado o que foi estabelecido em acordo coletivo, tendo em vista os termos do disposto no art. 7.º, inciso

XIII, da Constituição Federal, não havendo como prosperar a decisão revisanda que deferiu o pagamento de horas extras. Precedentes da SBDI-1 desta Corte. Recurso parcialmente conhecido e provido. Processo: RR - 103700-28.2006.5.04.0007 Data de Julgamento: 12/05/2010, Relatora Ministra: Maria de Assis Calsing, 4ª Turma, Data de Divulgação: DEJT 21/05/2010

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO. VALIDADE. JORNADA DE 12 HORAS DE TRABALHO POR 36 DE DESCANSO (12x36). Não se cogita de aplicação dos limites definidos no artigo 59, § 2º, da CLT para o trabalho submetido ao regime de jornada 12x36, por se tratar de hipótese em que o trabalho é preestabelecido afigurando-se fixo e imutável e, portanto, insuscetível do abuso a que o dispositivo visa a resguardar. Assim, é válido o ajuste da referida jornada, efetuado por meio de Convenção Coletiva de Trabalho. Nesse sentido é a jurisprudência desta Corte, consoante precedentes da SBDI-1. Recurso de revista conhecido e provido. JORNADA DE 12X36 HORAS. VALIDADE. A jurisprudência desta Corte tem entendido que a jornada de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso não é prejudicial ao trabalhador, de modo que a decisão regional que reconhece, por incontroverso, que o reclamante esteve submetido a escalas desse regime e exclui da condenação o pagamento do adicional de horas extras nos períodos em que foram adunados aos autos instrumentos coletivos que tratam dessa forma de compensação não viola os arts. 7º, XIII, e 114, § 2º, da Constituição Federal; 58, 59 e 61, da CLT; nem contrariedade à Súmula nº 85 do TST. Recurso de revista não conhecido. Processo: RR - 163800-41.2006.5.04.0332 Data de Julgamento: 14/04/2010, Relator Ministro: Aloysio Corrêa da Veiga, 6ª Turma, Data de Divulgação: DEJT 23/04/2010.

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO. VALIDADE. JORNADA DE 12 HORAS DE TRABALHO POR 36 DE DESCANSO (12x36). Não se cogita de aplicação dos limites definidos no artigo 59, § 2º, da CLT para o trabalho submetido

ao regime de jornada 12x36, por se tratar de hipótese em que o trabalho é preestabelecido afigurando-se fixo e imutável e, portanto, insuscetível do abuso a que o dispositivo visa a resguardar. Assim, é válido o ajuste da referida jornada, efetuado por meio de Convenção Coletiva de Trabalho. Nesse sentido é a jurisprudência desta Corte, consoante precedentes da SBDI-1. Recurso de revista conhecido e provido. Processo: RR - 214800-53.2002.5.09.0018 Data de Julgamento: 10/03/2010, Relator Ministro: Roberto Pessoa, 2ª Turma, Data de Divulgação: DEJT 30/04/2010.

Assim, pensamos que é plenamente válido o conteúdo da Sugestão, que pretende permitir que os profissionais de saúde flexibilizem, por meio de acordo ou convenção coletiva de trabalho, os limites legais de suas respectivas jornadas até quatro horas diárias extras.

No entanto não nos agrada a fórmula sugerida para alteração da CLT contida na Sugestão. Pensamos que não faz sentido agregar novo dispositivo à CLT endereçado apenas a determinada categoria em especial. Na verdade, o assunto, conforme expusemos acima, não interessa apenas aos profissionais de saúde, mas também a uma gama de categorias profissionais.

Assim sendo, cremos ser mais adequado trazer a jornada de “doze por trinta e seis” para dentro da CLT, uma vez que ela já está consolidada pelos usos e costume e referendada pelos Tribunais, porém como norma geral, sem direcionamento específico para qualquer categoria.

Nesse sentido, somos pela aprovação da Sugestão 135, de 2009, nos termos do Projeto de Lei anexo.

Sala da Comissão, em de junho de 2010.

Deputado SEBASTIÃO BALA ROCHA
Relator

PROJETO DE LEI N.º , DE 2010
(Da Comissão de Legislação Participativa)

Acrescenta § 5º ao art. 59 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre a prestação de serviço em jornada extraordinária habitual por até quatro horas diárias.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º O art. 59 da Consolidação das Leis do Trabalho, passa a vigor acrescido do seguinte §5º:

Art. 59

.....

§5º Excepcionalmente, para atender às peculiaridades da atividade ou do estabelecimento, a duração da jornada de trabalho diária poderá ser estendida, habitualmente, por até quatro horas, dispensado o acréscimo de salário, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho que estabeleça que o excesso em um dia seja compensado por intervalo de descanso prolongado e subsequente ao excesso trabalhado, de maneira que não seja excedida a jornada semanal prevista.

Art. 2º Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

JUSTIFICAÇÃO

Trata-se de regulamentar a prestação de serviço em jornadas extraordinárias de trabalho que excedam ao limite de duas horas diárias previstas na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

Embora a legislação trabalhista tenha estabelecido o teto de duas horas para prestação de labor extraordinário, os usos e costumes do mercado de trabalho criaram jornadas que regularmente extrapolam o limite previsto na CLT.

A mais conhecida dessas modalidades, comumente chamada de “jornada de doze por trinta e seis” é praticada de maneira habitual na prestação de serviços de vigilância e nos de plantões hospitalares.

Apesar da dificuldade de enquadrar tal jornada no ordenamento trabalhista, a percepção de que essa prática atendia os interesses dos empregadores e dos empregados, além de ser imprescindível para a continuidade de certos serviços prestados diretamente à sociedade, fez com que a jurisprudência dos nossos tribunais assimilasse a jornada extraordinária acima do teto de duas horas.

Assim, a mudança que propomos visa tão-somente a regulamentar as jornadas do tipo “doze por trinta e seis”, nos termos da jurisprudência trabalhista, de modo a dar maior segurança jurídica ao mercado de trabalho. Essa medida também colaborará para diminuir o número de ações que tramita na justiça do trabalho discutindo o tema, o que contribui para deixar a prestação do serviço judiciário mais célere e eficaz..

Em razão do exposto, pedimos aos nossos pares o apoio necessário para a aprovação da matéria.

Sala das Sessões, em de de 2010.

Deputado SEBASTIÃO BALA ROCHA
Relator