

JORNADA DE 12 POR 36 NO TST¹

Deusdedith Brasil (*)

Em agosto de 2008, escrevi aqui a respeito da jornada 12 por 36, estabelecida em convênio coletivo. Em razão desse estudo fui consultado por um sindicato patronal porque o TRT da 8ª Região estava, reiteradamente, declarando a nulidade dessa estipulação, sob o fundamento de que estaria sendo “ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias, disposto no § 2º do art. 59 da CLT”. Decretava a nulidade da cláusula e mandava pagar as 11ª e a 12ª horas da jornada como extra.

Naquela ocasião manifestei minha opinião contra a orientação, se não me engano, uníssona do Regional. Disse que a idéia da razão da existência da norma autônoma é permitir que as próprias partes integrantes da relação laboral sejam capazes de criar prescrições que sejam mais favoráveis ao trabalhador. Que não se haveria de admitir uma interpretação isolada, isto porque os fatos também merecem interpretação. Bem por isto, esclareci: “há de se visualizar todo o sistema organizacional do trabalho em que se ‘enfrentam’ as categorias profissionais e econômicas. Nele incluso – como não poderia deixar de ser – a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho.”

Com efeito, a realidade do convênio indica que a par de ultrapassar a jornada diária máxima de 10 horas, ao garantir um descanso de 36 horas consecutivas, assegura mais do que o triplo do período de descanso entre jornadas. Com efeito, entre duas jornadas de trabalho – diz a norma de ordem pública – há de demandar uma de descanso de, no mínimo, onze horas.

Deixei assentado que enquanto o trabalhador cumpre 44 horas de trabalho por semana em jornada normal diária de 8 horas, em respeito ao art. 7º, XIII, da CF,

¹ Sobre o artigo:

Artigo publicado no jornal “O Liberal”, na tiragem de 04.06.2009

O seu conteúdo é protegido pelas leis de direitos autorais

Publicado no site www.deusdedithbrasil.adv.br

alcançando um total de 220 horas por mês, no regime compensatório de 12 por 36, o trabalhador – a ser respeitado o convênio, como não poderá deixar de ser – não ultrapassa nunca a jornada mensal de 192 horas.

Conclui não deixando dúvida de que o sistema compensatório alcança o objetivo: a idéia razão de a CF haver reconhecido as convenções e acordos coletivos de trabalho é instituir texto normativo que seja mais favorável ao trabalhador. Não há dúvida, no sentir de minha razão, de que o regime de jornada compensatória de 12 por 36 é extremamente benéfico ao trabalhador, além de consoante a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho.

Como me foi noticiado pelo sindicato patronal que seus associados estavam sendo demandados em várias ações trabalhistas, sugeri que fosse ajuizado um dissídio coletivo jurídico para haver do Tribunal Superior do Trabalho uma decisão definitiva e, paralelamente, uma medida cautelar suspendendo todos os dissídios individuais até o julgamento do dissídio jurídico. A minha manifestação gerou empolgação, mas a categoria ao que parece não acreditou no êxito da proposta.

Agora o TST decidiu pela legalidade da jornada de 12 por 36 instituída em dissídio coletivo. Na verdade, pelo voto de desempate do ministro Milton de Moura França, presidente do TST, a Seção Especializada em Dissídios Individuais I(SDI-1) deu validade a acordo coletivo que estabeleceu turnos de revezamento de 12 horas de trabalho por 36 de descanso sem que seja devido o adicional de horas extras, observada a carga de 44 horas semanas.

O ministro Vantuil Abdala, relator dos embargos, ficou vencido ao mandar pagar a décima primeira e a décima segunda horas como extras, apesar de reconhecer a possibilidade do trabalho em jornada especial pactuada por acordo coletivo.

Prevaleceu o voto da ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi que puxou a divergência. Venceu o interesse-benefício da categoria profissional que “ao final do

mês, importa redução do total do trabalho, mais economia, mais horas de descanso, e a pessoa não enfrenta trânsito todos os dias”. O raciocínio da ministra comparou, como fizemos em nosso estudo, a situação em que o trabalhador comum se dedica 220 horas por mês ao trabalho, enquanto o do regime de 12x36 trabalha em média 192 horas.

Prevaleceu a norma constitucional que reconhece a validade dos convênios coletivos.

Sai a norma heterônoma e entra a norma autônoma.