



Não se paga hora extra em jornada de 12 por 36, diz TST

A Maternidade Curitiba não terá que pagar adicional de horas extras a uma auxiliar de enfermagem que trabalhava no regime de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso. A decisão do 3º da Seção Especializada em Dissídios Individuais I do Tribunal Superior do Trabalho.

A decisão levou em conta a existência de acordo com o sindicato da categoria. O pagamento do adicional de hora extra sobre as duas últimas horas da jornada, negado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (Paraná), foi concedido pela 2ª Turma do TST. Na ocasião, os ministros consideraram que a Constituição diz que a jornada de trabalho não pode ser superior a oito horas. Eles lembraram ainda que a CLT permite até duas horas a mais de trabalho.

A maternidade argumentou que a jornada de 12 por 36 horas é favorável ao empregado. Além disso, ela foi acertada por meio de acordo coletivo. O ministro Aloysio Corrêa da Veiga, relator, aceitou os argumentos. Ele observou que a limitação da jornada de dez horas anterior à Constituição, que deu novos contornos para o acordo de compensatórios de horários, sem a restrição imposta pela CLT.

Para o relator, esse tipo de flexibilização tem respaldo no tratamento dispensado pela Constituição aos sindicatos, em que as entidades conquistaram autonomia e independência, mas, em contrapartida, ganharam maiores responsabilidades perante a categoria que representam.

Aloysio Veiga afirmou que a validade das negociações é limitada para resguardar a dignidade da pessoa humana, os valores sociais e a segurança dos trabalhadores. O fato de que a escala 12 X 36 é extremamente benéfica ao trabalhador, especialmente em determinadas atividades, como a dos vigilantes, explicou.

Nesse regime, a jornada excedente de 12 horas é compensada com um período maior de descanso e, principalmente, com a redução das horas trabalhadas ao final de cada mês, argumenta o ministro. Enquanto o trabalhador, que cumpre 44 horas semanais, trabalha 220 horas por mês, no regime de 12 por 36, ele trabalha no máximo 192 horas.

Assim, deve ser declarada a validade do acordo, baseado na livre negociação havida entre as partes. Entendimento diverso não traz benefício aos trabalhadores, pois interfere negativamente em atividades que por anos adotam o regime de trabalho ora examinado, com o aval da própria Constituição, concluiu.

A posição do TST é controversa entre os juizes do Trabalho. No XIV Congresso Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho, que aconteceu este ano, os associados da Anamatra votaram um enunciado dizendo que esse tipo de jornada é absolutamente inválido. O regime de 12 horas de trabalho por 36 de descanso deve ser sempre considerado inválido em virtude de proibição legal e do risco de aumento do número de acidentes que gera, diz a tese.

E-RR-804.453/2001.0