
TST reafirma jurisprudência com publicação de súmula sobre jornada 12×36

A chamada jornada 12×36 horas — em que o empregado trabalha 12 horas e descansa 36 horas —, comum em empresas de vigilância e em hospitais, é um tema recorrente na Justiça do Trabalho. Em 2012, cumprindo sua função de uniformizar a jurisprudência trabalhista no Brasil, o Tribunal Superior do Trabalho sumulou o tema para orientar as decisões proferidas sobre a questão. Conforme o texto da Súmula 444, a jornada diferenciada será válida quando prevista em lei ou firmada exclusivamente por acordo coletivo, sendo que o empregado não fará jus a adicional de hora extra pelo trabalho nas 11^a e 12^a horas.

A nova Súmula foi anunciada em setembro, na 2^a Semana do TST, em que os ministros da Corte discutiram temas de jurisprudência passíveis de atualização.

Em decisão da 7^a Turma, proferida em maio de 2012, o acórdão já expressava que a jurisprudência do TST é firme no sentido de que, respeitado o limite semanal, o regime de compensação previsto em norma coletiva é válido, sendo indevido o pagamento de adicional de horas extras relativamente às horas trabalhadas após a décima diária.

O caso diz respeito a um empregado de empresa de segurança que pleiteava o recebimento de horas extras. A Turma deu razão à empresa e julgou procedente o seu recurso, decidindo que a jornada de 12 horas de trabalho por 36 de descanso é válida, sendo indevido o pagamento de adicional de horas extras relativamente às horas trabalhadas após a décima diária.

O fundamento se deu com base no artigo 7º, XXVI, da Constituição Federal que reconhece as pactuações celebradas por meio de convenções e acordos coletivos de trabalho. Também na previsão do inciso XIII do mesmo dispositivo, que trata da "duração do trabalho, consagrando como direito dos trabalhadores a duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e 44 semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho".

Posteriormente à publicação da Súmula 444, a Corte proferiu decisões em que a jornada 12×36 não foi reconhecida por não ter sido estabelecida por meio de convenções coletivas. Em julgamento da 3^a Turma, ocorrido em dezembro, foi garantido a um trabalhador de uma empresa de urbanização em Guarulhos (SP) o direito ao recebimento de horas extra por ter tido o seu regime de trabalho alterado por decisão unilateral do empregador.

Em outro caso, a Subseção I Especializada em Dissídios Individuais do TST não conheceu o recurso de empregado de Mogi Guaçu (SP), que pretendia receber horas extras decorrentes da escala 12×36 a que era submetido. Como havia lei municipal prevendo a jornada especial, a Seção aplicou entendimento da Súmula 444 e concluiu pela validade da jornada 12×36.

Em outro caso julgado pelo TST, a 3^a Turma deu provimento a recurso de empregado da Progresso e Desenvolvimento de Guarulhos (Proguaru) que trabalhava em regime 12×36 estabelecido mediante acordo individual. A empresa foi condenada ao pagamento de horas extras, pois não havia acordo ou

convenção coletiva que permitissem o regime de escala de revezamento 12x36. *Com informações da Assessoria de Imprensa do TST.*

Date Created

08/01/2013