

REFORMA TRABALHISTA
JORNADA DE TRABALHO
EJUD-2

Antero Arantes Martins

04/10/2017

INTRODUÇÃO

Introdução.

- Norma jurídica produto cultural x produto natural.
- Demanda interpretação.
- Exige análise dentro da estrutura hierárquica do ordenamento:
 - Declaração de inconstitucionalidade x interpretação conforme a Constituição Federal.

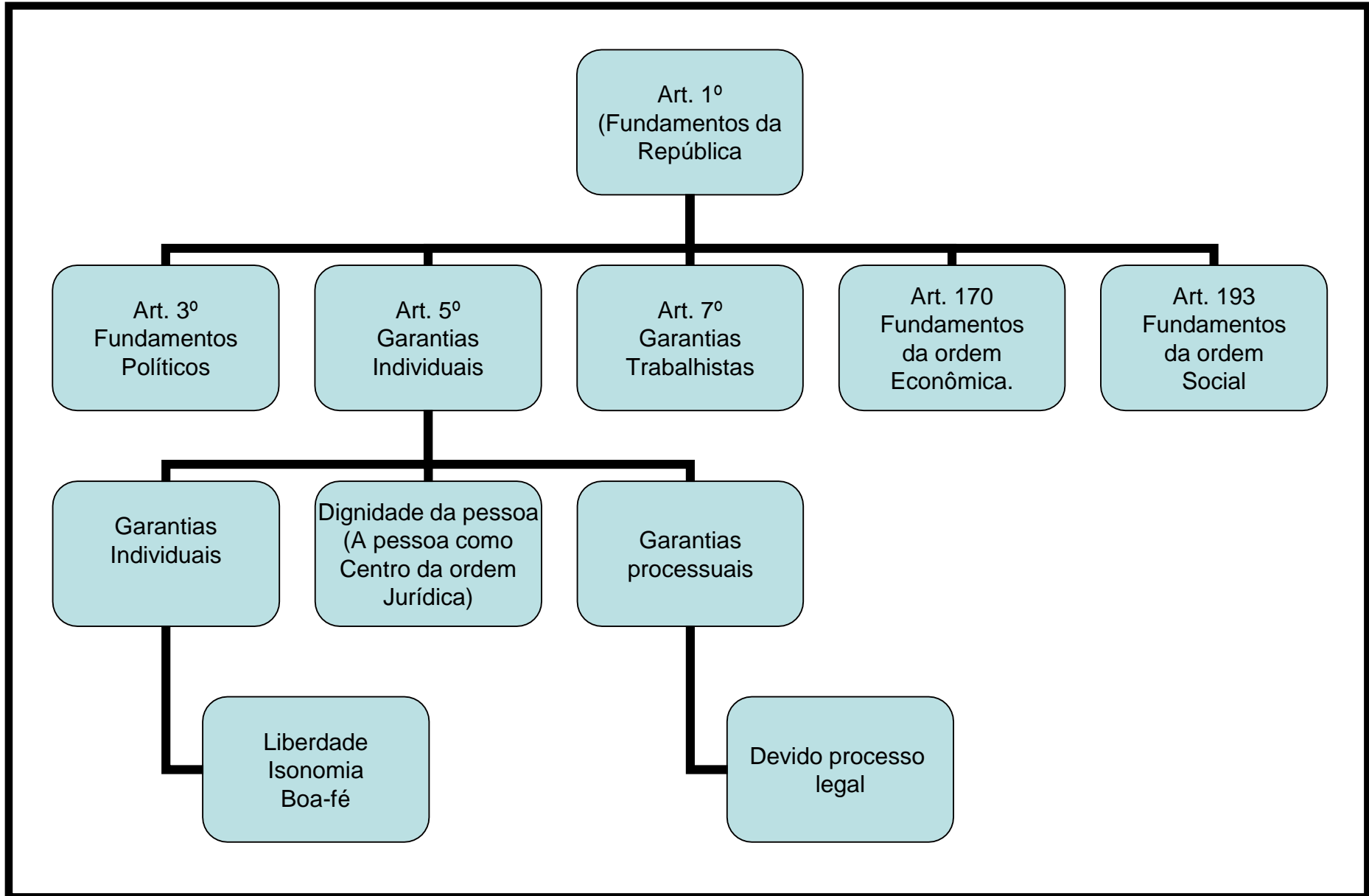
Introdução.

- CF:Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em **Estado Democrático de Direito** e tem como fundamentos: [...].
- Ulpiano: “*Iuris praecepta sunt haec: honeste vivere, alterum non laedere, suum cuique tribuere*” – “Os preceitos do direito são estes: viver honestamente, não lesar a outrem, **dar a cada um o que é seu.**”
- **O direito não festeja a malícia e nem consagra a fraude.**

Introdução.

- A Lei 13.467/2017 é uma Lei ordinária.
 - “CPC: Art. 1º:O processo civil será ordenado, disciplinado e interpretado conforme os valores e as normas fundamentais estabelecidos na Constituição da República Federativa do Brasil, observando-se as disposições deste Código.”
- Estabelecer quais são os “valores e normas fundamentais estabelecidos na Constituição Federal.

Introdução



Introdução.

- Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: [...] IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;
- Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil: [...] III - erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais;
- Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

Introdução.

- Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à **melhoria de sua condição social**:
- Art. 170. A ordem econômica, **fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa**, tem por fim assegurar a todos **existência digna**, conforme os ditames da **justiça social**, observados os seguintes princípios: [...] III - **função social da propriedade**; [...] VII - **redução das desigualdades regionais e sociais**; VIII - busca do pleno emprego;
- Art. 193. A ordem social tem como base o **primado do trabalho**, e como objetivo o **bem-estar e a justiça sociais**.

Princípios.

- “... *são verdades fundantes de um sistema de conhecimento, como tais admitidas, por serem evidentes ou por terem sido comprovadas, [...]*”.
- (Reale, Miguel. **Lições preliminares de Direito**. 22^a ed. São Paulo: Saraiva, 1995, p. 299.)
- Estas verdades (ou assertivas) podem ser induzidas (fruto da reflexão filosófica) ou deduzidas (fruto da experiência prática ou empiricamente comprovadas).

Princípios.

- Os princípios tem quatro esferas de atuação:
- Inspiradora;
 - As reflexões filosóficas ou as constatações sociais inspiram o legislador na criação da regra jurídica.
- Interpretativa;
 - Uma vez criada a regra jurídica, os princípios auxiliam na busca de seu significado;
- Supletiva e;
 - Na ausência de regra jurídica, os princípios são utilizados para complementar o sistema de decisões (art. 8º, CLT).
- Normativa.
 - Alguns princípios são considerados como espécie de norma jurídica (a outra espécie seria a Lei) e tem força expansiva no regramento das relações sociais.

Princípios.

- Função interpretativa: as verdades (ou assertivas) que sustentam a ciência são fontes de interpretação da norma.
- Princípios fundamentais:
 - Dignidade da pessoa humana;
 - Boa-fé;
 - Não retrocesso social;
- Princípios do Direito do Trabalho:
 - Protetor;
 - Primazia da realidade;
 - Irrenunciabilidade;
 - “*In dubio pro operario*”;

COMPOSIÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

Composição da jornada. Tempo à disposição.

Redação anterior		Nova redação
Art. 4º - Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada.	X	Art. 4º
	X	§ 2º Por não se considerar tempo à disposição do empregador, não será computado como período extraordinário o que exceder a jornada normal, ainda que ultrapasse o limite de cinco minutos previsto no § 1º do art. 58 desta Consolidação, quando o empregado, por escolha própria , buscar proteção pessoal , em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas, bem como adentrar ou permanecer nas dependências da empresa para exercer atividades particulares , entre outras:
	X	I - práticas religiosas; II - descanso; III - lazer; IV - estudo; V - alimentação; VI - atividades de relacionamento social; VII - higiene pessoal; VIII - troca de roupa ou uniforme, quando não houver obrigatoriedade de realizar a troca na empresa.” (NR)

Composição da jornada. Tempo à disposição.

- Jornada integral: aguardando e executando ordens.
- Permanência nas dependências do empregador = aguardando ordens.
- A idéia aqui é fixar que a permanência, por escolha do empregado, e para finalidades diversas do trabalho, não comporá a jornada de trabalho.
- Atentar entretanto para a questão do ônus da prova. O ordinário se presume e o extraordinário se prova.
- Discutir: Troca de uniforme que expõe o trabalhador.

Composição da jornada. Tempo à disposição.

Redação anterior		Nova redação
Art. 58 – [...]	X	IDEM
§ 2º O tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, não será computado na jornada de trabalho, <i>salvo quando, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o empregador fornecer a condução</i>	X	§ 2º O tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, <i>caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador.</i>
§ 3º Poderão ser fixados, para as microempresas e empresas de pequeno porte, por meio de acordo ou convenção coletiva, em caso de transporte fornecido pelo empregador, em local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o tempo médio despendido pelo empregado, bem como a forma e a natureza da remuneração.	X	REVOGADO

Composição da jornada. Tempo à disposição.

- Propõe o fim do trajeto externo (Súmula 90) e interno (Súmula 429) como integrante da jornada de trabalho.
- **Discutir:**
 - O tempo do trajeto interno compreende o contrato de trabalho para fins trabalhistas?
 - O empregado está sujeito ao poder diretivo do empregador?
 - O empregador mantém suas obrigações, por exemplo, quanto à preservação do meio ambiente?

PRORROGAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

Prorrogação da jornada e sua remuneração.

Redação anterior		Nova redação
<p>Art. 59 – A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de 2 (duas), mediante acordo <i>escrito</i> entre empregador e empregado, ou <i>mediante contrato coletivo de trabalho</i>.</p>	X	<p>Art. 59. A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por acordo individual, <i>convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho</i>.</p>
<p>§ 1º - Do acordo ou do contrato coletivo de trabalho deverá constar, obrigatoriamente, a importância da remuneração da hora suplementar, que será, pelo menos, <i>20% (vinte por cento)</i> superior à da hora normal.</p>	X	<p>§ 1º A remuneração da hora extra será, pelo menos, <i>50% (cinquenta por cento)</i> superior à da hora normal.</p>

Prorrogação da jornada e sua remuneração.

- Art. 59, suprimiu do “caput” a expressão “escrito”, dando a entender que o acordo pode ser tácito.
- **Discutir: Poderá ser tácito?**
- A construção jurisprudencial sempre foi no sentido de que a contratação de supressão de garantia legal, ainda que autorizada, deve ser expressa.
 - Substituiu a expressão ultrapassada de “contrato coletivo de trabalho” por “Convenção coletiva ou acordo coletivo”, mas, a leitura já era essa, eis que no Brasil de há muito não existe contrato coletivo de trabalho.
 - O parágrafo primeiro adequou o percentual de 50% à previsão constitucional neste sentido. Sem novidade. Já era a leitura feita da CLT em consonância com a Constituição Federal.

Prorrogação em ambiente insalubre

<p>Art. 60 – Nas atividades insalubres, assim consideradas as constantes dos quadros mencionados no capítulo “Da Segurança e da Medicina do Trabalho”, ou que neles venham a ser incluídas por ato do Ministro do Trabalho, quaisquer prorrogações só poderão ser acordadas mediante licença prévia das autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho, as quais, para esse efeito, procederão aos necessários exames locais e à verificação dos métodos e processos de trabalho, quer diretamente, quer por intermédio de autoridades sanitárias federais, estaduais e municipais, com quem entrarão em entendimento para tal fim.</p>	X	Art. 60.
Nihil	X	Parágrafo único. <i>Excetua-se da exigência de licença prévia as jornadas de doze horas de trabalho por trinta e seis horas ininterruptas de descanso.” (NR)</i>

Prorrogação em ambiente insalubre

- A jurisprudência caminha por invalidar os acordos de compensação em ambiente insalubre, se não houve autorização para prorrogação da jornada. (Súmula 85, VI, C. TST)
- A novidade é que no regime 12 x 36 não será necessária tal autorização estatal.
- Entretanto, a norma aqui é de clara proteção biológica que não pode ser alterada nem por norma coletiva, que dirá por acordo individual.
- No julgamento do RE 590415 (Rel. Min. Roberto Barroso), mais precisamente no item “25” daquela V. Decisão, o E. STF parece ter acolhido a teoria do patamar mínimo civilizatório do Ministro Godinho.
- **Discutir: Será necessária alguma autorização, ainda que não estatal?**

Outras prerrogativas.

Redação anterior		Nova redação
Art. 61 - Ocorrendo necessidade imperiosa, poderá a duração do trabalho exceder do limite legal ou convencionado, seja para fazer face a motivo de força maior, seja para atender à realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto.	X	Art. 61.
§ 1º - O excesso, nos casos deste artigo, poderá ser exigido independentemente de acordo ou contrato coletivo e <i>deverá ser comunicado, dentro de 10 (dez) dias, à autoridade competente em matéria de trabalho, ou, antes desse prazo, justificado no momento da fiscalização sem prejuízo dessa comunicação.</i>	X	§ 1º O excesso, nos casos deste artigo, pode ser exigido independentemente de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho. OBS: Retirou a necessidade de comunicar, ou seja, dificultou muito a fiscalização. Entretanto, dificulta para o empregador a prova do fato.

COMPENSAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

Banco de Horas

Redação anterior		Nova redação
<p>§ 2º Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias.</p>	X	IDEM
<p>§ 3º Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, <i>na forma do parágrafo anterior</i>, fará o trabalhador jus ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão.</p>	X	<p>§ 3º Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, <i>na forma dos §§ 2º e 5º deste artigo</i>, o trabalhador terá direito ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão.</p>

Banco de Horas

- Aqui sem mudanças.
- O parágrafo segundo trata do banco de horas anual e foi mantido na íntegra.
- O parágrafo terceiro trata da extinção do contrato sem a compensação integral das horas constantes do banco de horas, que devem ser remuneradas com o salário do mês da extinção do contrato. Acrescentou apenas, aqui, a remissão ao parágrafo quinto que é um novo banco de horas como se verá a seguir.

Novas formas de compensação.

Redação anterior		Nova redação
§ 4º Os empregados sob o regime de tempo parcial não poderão prestar horas extras.	X	REVOGADO.
Nihil	X	§ 5º O banco de horas de que trata o § 2º deste artigo poderá ser pactuado por <i>acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses.</i>
Nihil	X	§ 6º É lícito o regime de compensação de jornada estabelecido por acordo individual, <i>tácito</i> ou escrito, <i>para a compensação no mesmo mês.</i>

Novas formas de compensação.

- A revogação do parágrafo quarto foi para dar coerência com o novo regime do trabalho a tempo parcial.
- O parágrafo quinto cria um banco de horas negociado individualmente, com a restrição do prazo de seis meses, ao invés de um ano.
- O parágrafo sexto cria acordo de compensação individual, tácito ou expresso, ou ainda coletivo, para compensação mensal (e não mais semanal).
 - Derruba a Súmula 85, I do C. TST. Pode ser tácito.
 - **Discutir: Mensal ou dentro do mês civil?**
- Lembrar que o limite de 02 horas do *caput* aqui está preservado.

Escala 12x36

Redação anterior		Nova redação
NIHIL	X	Art. 59-A. Em exceção ao disposto no art. 59 desta Consolidação, é facultado às partes, mediante <i>acordo individual escrito</i> , convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, estabelecer horário de trabalho de <i>doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos</i> para repouso e alimentação.
NIHIL	X	Parágrafo único. A remuneração mensal pactuada pelo horário previsto no caput deste artigo <i>abrange</i> os pagamentos devidos pelo <i>descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados</i> , e serão considerados <i>compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno</i> , quando houver, de que tratam o art. 70 e o § 5º do art. 73 desta Consolidação.

Escala 12 x 36

- Derruba a Súmula 444. O regime não é mais excepcional e sim normal.
- Pode ser pactuado individualmente, desde que por escrito.
- Com a concessão do intervalo ou indenização do período correspondente, ou seja, 12 horas de efetivo trabalho sem descanso algum,
- Remunera:
 - Os DSR's;
 - Os Feriados;
 - A redução da jornada noturna. **Discutir: Viola o princípio da isonomia com quem trabalha 12 x 36 diurno?**

Ainda sobre a compensação.

Redação anterior		Nova redação
Nihil	X	Art. 59-B. <i>O não atendimento das exigências legais para compensação de jornada</i> , inclusive quando estabelecida mediante acordo tácito, não implica a repetição do pagamento das horas excedentes à jornada normal diária se não ultrapassada a duração máxima semanal, <i>sendo devido apenas o respectivo adicional</i>
Nihil	X	Parágrafo único. <i>A prestação de horas extras habituais não descaracteriza o acordo de compensação de jornada e o banco de horas.</i>

Ainda sobre a compensação.

- O art. 59-B incorpora o entendimento da Súmula 85, III do C. TST.
- O parágrafo único, porém, derruba o entendimento do item IV da mesma súmula.
- A questão é saber se o limite de duas horas por dia, mantido com a reforma, vale para compensação e prorrogação cumulativamente ou não.
- O acordo de prorrogação e de compensação tem o limite máximo de duas horas por dia. São duas horas para prorrogação mais duas para compensação, totalizando quatro horas, ou são duas horas no total?

Compensação. Resumo.

Banco de horas anual	Acordo coletivo ou Convenção coletiva.	Limite máximo de duas horas por dia. Compensação em outro dia até um ano da data do contrato. Somente paga horas extras se houver rescisão do contrato antes do término do acordo (um ano) e o saldo for positivo ou, se no término do período o empregado tiver horas não compensadas.
Banco de horas semestral	Acordo coletivo, Convenção Coletiva ou acordo individual escrito.	Limite máximo de duas horas por dia. Compensação em outro dia até seis meses da data do contrato. Somente paga horas extras se houver rescisão do contrato antes do término do acordo (um ano) e o saldo for positivo ou, se no término do período o empregado tiver horas não compensadas.
Acordo de compensação mensal	Acordo coletivo, Convenção coletiva, acordo individual escrito ou acordo individual tácito	Limite máximo de duas horas por dia. Compensação em outro dia no mesmo mês. Somente paga horas extras se houver saldo positivo sem compensação ao término do mês.
Jornada 12 x 36	Acordo coletivo, Convenção Coletiva ou acordo individual escrito.	Quebra o limite máximo de duas horas por dia.
Compensação ilegal semana.	Sem requisitos.	Compensação dentro da semana remunera apenas o adicional para as horas destinadas á compensação.

INTERVALO INTRAJORNADA

INTERVALO INTRAJORNADA.

Redação anterior		Nova redação
<p>Art. 71 - Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas.</p>	X	Art. 71.
<p>§ 4º - Quando o intervalo para repouso e alimentação, previsto neste artigo, não for concedido pelo empregador, este ficará obrigado a <i>remunerar</i> o <i>período correspondente</i> com um acréscimo de no mínimo 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.</p>	X	<p>§ 4º A não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento, <i>de natureza indenizatória, apenas do período suprimido</i>, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.</p>

INTERVALO INTRAJORNADA.

- A natureza é indenizatória, derrubando a Súmula 437, III do C. TST.
- O pagamento é apenas pelo tempo suprimido e não pelo total do intervalo, derrubando a Súmula 437, I do C. TST.
- Pode ser feita redução por norma coletiva até o mínimo de 30 minutos (Art. 611-A, III, CLT), derrubando a Súmula 437, II do C. TST.
- Na soma de todos, a parte final da Súmula 437, IV do C. TST também está sem aplicação.

INTERVALO INTRAJORNADA.

- Se é indenização, pressupõe dano.
- **Discutir: Qual o dano?**
- Se a resposta for que o dano é biológico, então não pode reduzir por norma coletiva...
- **Discutir: Se é dano, a restituição deve ser integral** pela aplicação do instituto “Restitutio in integrum” que é a função primordial do instituto da responsabilidade civil.
- CC: Art. 944. A indenização mede-se pela extensão do dano.
- **Qual a extensão do dano? É possível arbitrar?**

Intervalo da Mulher. Revogado.

Redação anterior		Nova redação
<p>Art. 384 - <i>Em caso de prorrogação do horário normal, será obrigatório um descanso de 15 (quinze) minutos no mínimo, antes do início do período extraordinário do trabalho.</i></p>	X	REVOGADO

NEGOCIAÇÃO COLETIVA

(Em nível constitucional)

Negociação coletiva. Flexibilização.

- Tradicionalmente a negociação coletiva é aceita “*in melius*”.
- Fatos históricos dos anos 80 fomentaram a idéia de flexibilização das condições de trabalho através da negociação coletiva.
- Por flexibilização vamos entender a negociação coletiva que estabelece condições “*in pejus*” em relação àquelas fixadas em Lei, para adequação das relações de trabalho às condições específicas de determinada categoria profissional.
- A Constituição Federal de 1.988, foi influenciada pelos acontecimentos de seu tempo, com inserções pontuais (expressas) de flexibilização nos incisos VI, XIII e XIV do art. 7º, além do polêmico inciso XXVI do mesmo artigo.

Negociação coletiva. Flexibilização expressa.

- Estabeleceu o art. 7º, incisos VI, XIII e XIV da Carta Magna.
 - Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
 - VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;
 - XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;
 - XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;
- Claro está que estes dispositivos claramente autorizam a redução de direitos mediante a negociação coletiva de trabalho o que, em suma, é o conceito de flexibilização.

Negociação coletiva. Flexibilização expressa.

- A questão é saber se tais dispositivos seriam suficientes para autorizar uma ampla flexibilização do direito do trabalho brasileiro.
- Parte da doutrina afirmou que sim, pois se é concedido ao sindicato negociar salário (VI) e jornada de trabalho (XIII), tudo o mais também seria possível, já que estes dois itens são os principais do contrato de trabalho, ou seja, o quanto de trabalho o empregado cede ao empregador (jornada) e o quanto recebe em retribuição (salário).
- Outra parte da doutrina afirmou que não, pois os incisos deveriam ser analisados em consonância com o “caput” do próprio artigo, de sorte que a interpretação deveria ser restritiva apenas aos temas autorizados.

Negociação coletiva. Flexibilização tácita.

- Ainda mais emblemática tornou-se a interpretação do inciso XXVI do mesmo artigo, que dispõe:
 - XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;
- Analisado assim, isoladamente, poder-se-ia dizer que a Constituição Federal havia, de fato, autorizado tacitamente toda e qualquer flexibilização.
- Entretanto, analisado sistematicamente com o “caput” a conclusão poderia ser diversa:
 - Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social [...]
 - XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;

Negociação coletiva. Flexibilização tácita.

- Sempre fiz a leitura no sentido de que o citado inciso XXVI não autorizava a flexibilização indiscriminada, mas, a jurisprudência caminhou no sentido contrário.
- Surgiu então o dilema de se saber até que limite seria possível flexibilizar.
- O Ministro Maurício Godinho Delgado desenvolveu a teoria do patamar mínimo civilizatório e, ali, a flexibilização não poderia chegar. Estariam aí compreendidos:
 - Os direitos constitucionais;
 - O FGTS;
 - A seguridade social
 - As normas de saúde, medicina, higiene e segurança do trabalho.
- No julgamento do RE 590415 (Rel. Min. Roberto Barroso), mencionado alhures, mais precisamente no item “25” daquela V. Decisão, o E. STF parece ter acolhido tal teoria.

NEGOCIAÇÃO COLETIVA

(Na reforma)

Negociação coletiva na reforma.

- Alguns países utilizaram-se da Lei para fixar expressamente quais seriam estes limites, num conceito *negativo*.
- A reforma também assim o fez, no art. 611-B.
- Entretanto, adotou também um conceito *positivo*, esclarecendo aquilo que se pode negociar, talvez com um caráter pedagógico ou, talvez, para impedir a jurisprudência de incluir alguns daqueles dispositivos, por analogia ou atração, no rol dos temas proibidos.

Negociação coletiva impossível.

- Art. 611-B. Constituem objeto **ilícito** de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, **exclusivamente**, **a supressão ou a redução dos seguintes direitos**:
- Rol taxativo? Exclusivamente.
- Proibição somente para redução ou supressão de direitos, não havendo tal ilicitude para criação ou ampliação de direitos.
- Com poucas variações, o rol envolve os dispositivos do art. 7º da Constituição Federal.

NEGOCIAÇÃO COLETIVA IMPOSSÍVEL

Redação anterior		Nova redação
Nihil	X	<p>Art. 611-B. [...]</p> <p>IX - repouso semanal remunerado;</p> <p>X - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% (cinquenta por cento) à do normal;</p> <p>XVII - normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho;</p> <p>Parágrafo único. Regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo.</p>

Negociação coletiva impossível.

- Parágrafo único. Como já se disse anteriormente, não pode o legislador alterar a natureza das coisas.
- Jornada e intervalo **são** regras de proteção biológica desde, no mínimo, a Convenção nº 1 da OIT, de 1.919 e, portanto, quase centenária.
- Portanto a matéria deve esta sujeita à vedação quanto à negociação coletiva.
- Esse é o limite constitucional imposto pelo STF no julgamento já mencionado (RE 590415). A Constituição não foi alterada e, portanto, o precedente deve ser observado.

Negociação coletiva impossível.

- Se o caminho não for a inconstitucionalidade deste artigo, então, a interpretação conforme exige que a negociação seja amparada pela comprovação quanto a preservação biológica dos trabalhadores, ou seja, as partes convenientes deverão apresentar elementos que demonstrem que o aumento da jornada ou redução do intervalo não será prejudicial, sob o ponto de vista biológico, naquele setor/empresa/categoria.
- Uma negociação sem esses elementos de convicção seria inconsequente.

Negociação coletiva possível

Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho **têm prevalência sobre a lei** quando, **entre outros**, dispuserem sobre:

I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;

II - banco de horas anual;

III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;

Negociação coletiva possível.

- O inciso I repete a Constituição Federal no seu inciso XIII. Sem novidade.
- O inciso II repete o entendimento da Súmula 85, V do C. TST que já estabelecia a necessidade de negociação coletiva para instituição do banco de horas. Não faz referência aos **limites constitucionais**, mas, parece aqui ser por esquecimento, já que a **norma coletiva se sobrepõe sobre a Lei, mas, não, sobre o texto expresso da Constituição.**
- O inciso III traz grande novidade porque derruba entendimento consagrado pelo C. TST, inicialmente na OJ 342 e depois na Súmula 437. Pode reduzir, mas **tem que observar o limite mínimo de 30 minutos. Tem que ser intrajornada** (não pode ser no início e no fim).
 - A questão é que o intervalo é necessário à recuperação biológica do trabalhador. A jurisprudência talvez vá exigir que esta negociação seja acompanhada de estudo médico preventivo à aquisição de doenças ocupacionais.

Negociação coletiva possível

Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre [...]:

X - modalidade de registro de jornada de trabalho;

XI - troca do dia de feriado;

XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho;

Negociação coletiva possível.

- O inciso X pode ser perigoso porque a classe empresarial luta muito para a adoção do regime de registro por exceção, ou seja, anota-se o cartão de ponto apenas quando ocorrer hora extra. Não havendo anotação, presume-se a jornada normal.
- Se acolhida, além de prejudicar a prova, derrubaria a Súmula 338, inciso I e especialmente o inciso III do C. TST.
- Entendo não ser possível, já que o inciso trata de modalidade de registro da jornada e não de “não registro” da jornada.
- O inciso XI me parece inofensivo, já que é possível a compensação de feriado trabalhado por outro dia que não o feriado.

Negociação coletiva possível.

- O inciso XIII vem na mesma linha do art. 60, parágrafo único, que já estabeleceu a ausência de autorização no regime 12 x 36.
- Entretanto, para os demais será preciso negociação coletiva.
- Discutir: Haverá necessidade de algum estudo prévio?

FAM