

EMENDA N°

- CMMVP

(À Medida Provisória 808, de 2017)

(Dep. Patrus Ananias)

Acrescente-se ao artigo 1º da Medida Provisória nº 808 de 2017, a seguinte redação:

*"Art. 59-A. Em exceção ao disposto no art. 59 e em leis específicas, é facultado às partes, por meio de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, estabelecer horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados os intervalos para repouso e alimentação.*

*§ 1º A remuneração mensal pactuada pelo horário previsto no caput abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado.*

*§ 2º É facultado às entidades atuantes no setor de saúde estabelecer, por meio de acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados os intervalos para repouso e alimentação." (NR)*

## JUSTIFICAÇÃO

A nova redação do artigo 59-A autoriza a adoção da jornada 12 X 36, mediante acordo ou convenção coletiva, salvo no setor de saúde, onde permite o seu estabelecimento por acordo individual.

No entanto, **ao permitir que os intervalos para repouso e alimentação não sejam concedidos, mas indenizados, a norma incide em inconstitucionalidade e estabelece contradição com o artigo 611-A da CLT**, como a seguir se demonstra.

O artigo 611-A da CLT, introduzido pela Lei 13.467/2017, denominada "reforma trabalhista, permite a negociação coletiva quanto ao intervalo para repouso e alimentação, nos seguintes termos: "*III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;*"

Assim, é evidente a contradição que se estabelece com o artigo 59-A, quando permite a supressão do intervalo através de acordo coletivo ou individual que adote a jornada 12 x36, facultando sua indenização, enquanto o artigo 611-A exige respeito ao limite mínimo de 30minutos.

Além disso, estabelecer uma jornada de 12 horas de trabalho sem intervalo é obviamente lesiva à saúde dos trabalhadores, que não terão sequer um tempo reservado para repouso e alimentação durante um período tão extenso de atividade.

A Constituição Federal, ao tratar dos direitos sociais, estabelece:

CD/17087.93773-89

“Art. 7º - São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança.”

Já a CLT preceitua:

“Art. 71 - Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de seis horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de uma hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de duas horas.”

As normas legais relativas aos intervalos são de ordem pública, visam proteger a saúde e integridade física dos empregados e, consequentemente, reduzir os riscos inerentes à atividade.

A autorização para supressão do intervalo foge a qualquer critério de razoabilidade, sob qualquer ângulo que se examine a questão, pois é evidente que o cumprimento de tão longa jornada sem a concessão de intervalo para alimentação causa um desgaste excessivo para o trabalhador, repercutindo negativamente na sua saúde.

Nem se diga que o intervalo para descanso e alimentação não-concedido é recompensado pelo seu pagamento, pois o que está em discussão é a saúde dos empregados, bem, portanto, indisponível.

Como se sabe, a maioria dos acidentes de trabalho acontece em jornadas longas e nos períodos em que o trabalhador já está desgastado, pois o cansaço reduz os níveis de atenção e rapidez de reação, o que restará agravado pela ausência de um intervalo no curso da jornada.

**Não bastasse, a norma atribui natureza indenizatória ao pagamento do intervalo não concedido, o que, além de constitucional, gerará prejuízos aos trabalhadores e à Previdência Social.**

Ocorre que, naturalmente, se o intervalo não for concedido durante a jornada de 12 horas, o empregado terá trabalhado o período que a ele corresponderia e, portanto, deve ser remunerado com o salário respectivo.

O art. 7º da Constituição assegura aos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social, direito à relação de emprego protegida, ao recebimento de “salário mínimo, fixado em lei” (inciso IV) e a “piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho” (inciso V).

Dessas garantias resultam a natureza salarial da contraprestação pelo trabalho, inclusive como fonte de incidência dos demais direitos trabalhistas previstos no mesmo dispositivo constitucional, tais como, FGTS (inc. III), décimo terceiro salário (inc. VIII), adicionais de trabalho noturno (inc. IX) e extraordinário (inc. XVI), férias anuais remuneradas (inc. XVII), dentre outros previstos na legislação ordinária.



Por definição, salário é a contraprestação do trabalho. Ou, dito de outro modo, a contrapartida pela entrega da força de trabalho do empregado é o recebimento do salário. Assim, o que define a natureza salarial da parcela é o seu caráter de contraprestação pelo trabalho ou tempo à disposição do empregador.

A inconstitucionalidade decorre também dos incisos XIII e XVI do art. 7º da Constituição da República, que instituem jornada máxima e determinam a remuneração do trabalho extraordinário com um acréscimo remuneratório:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

[...]

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;

[...]

XVI - **remuneração do serviço extraordinário** superior, no mínimo, em cinqüenta por cento à do normal; [...].

O trabalho prestado em período destinado ao descanso do trabalhador implica elastecimento da jornada de trabalho.

O art. 59-A trata do trabalho em jornadas de doze horas seguidas por trinta e seis horas de descanso (12 x 36), como “exceção ao disposto no art. 59 desta Consolidação”, que disciplina a jornada normal de trabalho. Disso resulta inafastável que o trabalho que excede a oitava hora diária é extraordinário, pois ultrapassa a “duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias”, assegurada no inciso XIII do artigo 7º da Constituição Federal.

Por conseguinte, a contraprestação respectiva possui natureza remuneratória, por definição constitucional, a qual não pode ser afastada pelo legislador ordinário.

Mas não é só.

A noção de que os ganhos habituais do trabalhador integram seu salário foi expressamente adotado pela Constituição Federal, que disciplina a base de incidência da contribuição previdenciária:

*Art. 201.*

*§ 11. Os ganhos habituais do empregado, a qualquer título, serão incorporados ao salário para efeito de contribuição previdenciária e consequente repercussão em benefícios, nos casos e na forma da lei.*

Decorre logicamente da norma constitucional que os ganhos habituais recebidos pelo empregado a qualquer título integram a composição salarial também para incidência dos direitos trabalhistas, pois somente nessa condição é que figura



CD/17087.93773-89

como base de incidência derivada das contribuições previdenciárias, já que o acessório segue o principal.

Esse conceito necessariamente irradia seus efeitos para o âmbito do contrato de trabalho, pois não haveria qualquer lógica ou racionalidade em considerar que uma mesma verba tenha natureza indenizatória para fins trabalhistas e salarial para fins previdenciários.

Note-se que além dos claros prejuízos gerados aos empregados, pela não integração nas demais verbas, como FGTS e 13º salário, essa artificial conversão da verba salarial em indenizatória **acarretará significativa perda de arrecadação para a Previdência Social**, pois atualmente já trabalham na jornada 12 X 36 categorias com elevado número de trabalhadores, tais como das áreas de saúde, vigilância, portaria, dentre outras, e a norma do artigo 59-A permitirá que essa prática seja expandida.

Com relação aos feriados, não há qualquer sentido lógico em definir que estejam absorvidos ou considerados compensados na jornada 12 x36, conforme previsto no § 1º, pois nessa escala o empregado não cumpre um número menor de horas efetivamente trabalhadas, ao contrário, trabalha um número igual ou superior àqueles que atuam na jornada de até 8 horas diárias.

Assim, a norma é injusta e extremamente prejudicial aos empregados que trabalham na escala 12 X 36, pois serão os únicos trabalhadores que não terão direito a gozar o descanso nos dias feriados e nem receber compensação financeira pelo trabalho que acontecer nesses dias, restando discriminados.

Atualmente, a forma de concessão dos feriados ou de sua compensação financeira, quando inviável o efetivo gozo, é tratada nas normas coletivas que autorizam a escala 12 X 36 e dessa forma deve continuar acontecendo, em prestígio à negociação coletiva.

**Sala das Comissões,**

Dep. Patrus Ananias (PT – MG)



CD/17087.93773-89