

JORNADAS FLEXÍVEIS E REDUÇÃO DE JORNADA TRABALHO

Conversando com sindicalistas percebo que muitos fazem confusões entre jornadas flexíveis de trabalho, redução de jornada de trabalho e obrigatoriedade de o empresário fornecer vale-refeição ou vale-alimentação. Mas, provavelmente, tal confusão se dá em função do inciso XIII, do art. 7º, da Constituição Federal que, no mesmo inciso, legitima a flexibilização de horário e a redução de jornada de trabalho. Pois, tal inciso afirma que a jornada de trabalho não pode ser "[...] 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". Porém, a flexibilização de horário não implica redução de jornada de trabalho e vice-versa.

1 JORNADAS FLEXÍVEIS DE TRABALHO

O chamado horário flexível de trabalho é uma modalidade no qual o empregado pode configurar sua jornada de trabalho com entradas e saídas móveis. Por exemplo, entrando mais cedo no trabalho, poderá sair mais cedo ou entrando mais tarde poderá sair mais tarde, conforme o que for negociado no Acordo Coletivo de Trabalho (ACT)¹ ou Convenção Coletiva de Trabalho (CCT)².

Segundo a Lei 9.601, de 21 de janeiro de 1998 que, em seu art. 6º, § 2º, altera o art. 59 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), afirmando que "[...] 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 cento e vinte dias, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias". Portanto, essa lei regulamenta a chamada "Compensação de Jornada" e o famigerado "Banco de Horas", isentando o empresário do pagamento de 2 horas extras, visto que as 44

¹ Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) é um acordo firmado entre o sindicato dos trabalhadores e uma determinada empresa.

² Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) é um acordo celebrado entre dois sindicatos. Ou seja, é um acordo feito entre sindicato dos trabalhadores e o sindicato patronal.

horas semanais já estão garantidas pelo inciso XIII da Constituição Federal, acima citada.

Porém, não existe uma lei que regulamente as diversas formas de flexibilização do horário de trabalho. Então, poderia um trabalhador trabalhar num dia 6 e no outro, 10 horas? Poderia trabalhar 7 horas num dia e 9 em outro? Poderia trabalhar 4 dias, 10 horas e 1 dia, 4 horas? Desde que acordado em ACT ou convencionado em CCT, poderia. Lembrando que a escolha dos dias das compensações é prerrogativa do empresário e não do trabalhador.

Portanto, há várias formas de flexibilização dos horários de trabalho. Abaixo estão listado as três mais comuns.

- 1) O empresário propõe diversos horários alternativos e o empregado escolhe um deles e passa a cumpri-lo rigidamente.
- 2) O trabalhador é totalmente livre para escolher o horário de trabalho. Mas, uma vez escolhido um horário deverá cumpri-lo rigidamente.
- 3) O empregado escolhe livremente quando irá ou não trabalhar, porém deverá obedecer aos horários de presença obrigatória, definidos pela empresa.

O horário flexível beneficia o trabalhador, porém, beneficia muito mais ao empresariado. Pois, o empresário não necessita pagar hora-extra, reduz o número de faltas e atrasos e aumenta o comprometimento do trabalhador com a empresa, etc. Pelo lado do trabalhador a vantagem é que o mesmo poderia programar melhor sua vida pessoal, como por exemplo, levar ou buscar os filhos na escola, praticar atividades físicas, realizar algum curso específico, etc.

2 REDUÇÃO DA JORNADA TRABALHO

Como vimos, a Constituição Federal faculta a redução da jornada de trabalho, desde que feita por acordo ou convenção coletiva. O empresário também poderá reduzir a jornada de trabalho de 8 horas para 6 horas, sem a redução do salarial do trabalhador, bastando para isso um aditivo ao contrato de trabalho assinado pelas partes.

O problema começa quando o empresário propõe reduzir a jornada de trabalho, por exemplo, de 8 para 6 horas, com redução do salário. O empresário pode fazer isso desde que ele se inscreva no Programa de Proteção ao Emprego (PPE), previsto pela lei 13.189 de 19 de dezembro de 2015, cuja validade de tal lei é até 31 de dezembro de 2017. Essa lei prevê em seu art. 5º que "[...] o acordo coletivo de trabalho específico para adesão ao PPE, celebrado entre a empresa e o sindicato de trabalhadores representativo da categoria da atividade econômica preponderante da empresa, pode reduzir em até 30% (trinta por cento) a jornada e o salário". Mas, essa lei proíbe "[...] a realização de horas extraordinárias pelos empregados abrangidos pelo programa" e também proíbe "[...] dispensar arbitrariamente ou sem justa causa os empregados que tiverem sua jornada de trabalho temporariamente reduzida enquanto vigorar a adesão ao PPE e, após o seu término, durante o prazo equivalente a um terço do período de adesão". O período de adesão ao PPE está limitado em, no máximo, 24 meses.

E, quando a empresa, sem aderir ao PPE, propõe redução de jornada de trabalho de 8 para 6 horas e, por exemplo, com redução de 25%, deve-se aceitar? Considerando que tal ação criaria um passivo trabalhista, um empresário sério jamais proporia isso individualmente ao trabalhador. Pois, o art. 7º da Constituição Federal, em seu inciso VI, não permite a redução de "[...] salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo". Portanto, mediante convenção ou acordo coletivo seria possível tal redução de jornada e de salário.

Os empresários costumam afirmar que, aritmeticamente, o trabalhador nada perde quando se reduz a jornada e proporcionalmente o salário. Pois, afirmam eles que o trabalhador ganha menos porque trabalha menos. Esse discurso é falacioso, mas, muitos trabalhadores acreditam nessa bobagem. Pois, ao se reduzir de 8 para 6 horas de trabalho o empresário não reduz o número de tarefas que o trabalhador tem que executar. Logo, o trabalhador deverá fazer em 6 o que ele fazia em 8 horas. Então, ele terá que acelerar seu ritmo de trabalho para dar conta de suas tarefas. Isso implicará no aumento dos riscos de acidente de trabalho em função do maior esgotamento físico e mental, num menor tempo. Portanto, só se deveria aceitar a redução de jornada, sem redução de salário, visto que a quantidade de trabalho entregue continua a mesma.

Outro problema posto é se o trabalhador com jornada de 6 horas tem direito ao vale-refeição ou vale alimentação³. A Lei 5811 de 11 de outubro de 1972 que dispõe sobre o regime de trabalho dos empregados nas atividades de exploração, perfuração, produção e refinação de petróleo, industrialização do xisto, indústria petroquímica e transporte de petróleo e seus derivados por meio de dutos, em seu Art. 3º, inciso III, afirma que para o empregado que "[...] permanecer no regime de revezamento em turno de 8 (oito) horas", o empresário deverá fornecer "[...] alimentação gratuita, no posto de trabalho, durante o turno em que estiver em serviço". Mas, excetuando os trabalhadores do petróleo e da petroquímica, não existe lei que obrigue o empresário fornecer refeições aos empregados, trabalhem estes 4, 6, 8, 12 ou 24 horas.

Os empresários só fornecem vale-refeição ou alimentação aos seus empregados porque têm benefícios fiscais dados pelo Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT). A Lei 6321 de 14 de abril de 1976 e o Decreto nº 5 de 14 de janeiro de 1991, que regulamentam o PAT, afirmam em seus artigos 1º e parágrafos 1º e 2º, respectivamente, que o empresário poderá deduzir 5% (cinco por cento) do Imposto de Renda devido pela empresa. Esse mesmo Decreto, em seu artigo 2º, limita em até 20% (vinte por cento) a participação do trabalhador no custo direto da refeição, cuja quantificação de tal custo direto será feita pelo Ministério do Trabalho.

Pelo mesmo Decreto Lei 5 e pela mesma Lei 6321, o vale-alimentação não se incorpora ao rendimento do trabalhador para qualquer efeito. Pois, o Art. 3º da Lei 6321 afirma que "[...] não se inclui como salário de contribuição a parcela paga in natura, pela empresa" e o Art. 6º do Decreto Lei 5 afirma que "[...] a parcela paga in natura pela empresa não tem natureza salarial, não se incorpora à remuneração para quaisquer efeitos, não constitui base de incidência de contribuição previdenciária ou do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e nem se configura como rendimento tributável do trabalhador". Vê-se que tanto o decreto lei como a lei se referem ao vale-alimentação, mas não sobre o vale-refeição. Pergunta-se: o vale-refeição é salário?

³O vale-refeição permite ao empregado almoçar ou jantar em qualquer restaurante ou lanchonete que aceite tal vale; vale-alimentação é aceito em supermercados para compra de alimentos "in natura".

A obrigatoriedade do empresário, segundo ao Art.7º, da CLT, é que em "[...] 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" e no §1º, desse mesmo artigo, quando não exceder "[...] 6 (seis) horas o trabalho, será, entretanto, obrigatório um intervalo de 15 (quinze) minutos quando a duração ultrapassar 4 (quatro) horas". Portanto, o trabalhador, cuja jornada for entre 4 e 6 horas, não terá horário de almoço. Mas, isso não impede o empresário fornecer vale-alimentação ou refeição. Dependerá do empresário querer, ou não, usufruir dos benefícios fiscais ou da força do sindicato na negociação do ACT ou CCT.

Porém, em se tratando de regime especial de turno de 6 horas, como não há obrigatoriedade de concessão de intervalo para repouso ou alimentação, o empresário estaria desobrigado do pagamento do Adicional de Horário de Repouso e Alimentação (HRA). Porém, isso também não impediria o fornecimento do vale-alimentação ou refeição. Pois, como apontado acima, dependerá do empresário querer, ou não, usufruir dos benefícios fiscais ou da força do sindicato na negociação do ACT ou CCT.

Antonio Carlos
Curitiba, setembro de 2016