

Secretaria de Inspeção do Trabalho
Departamento de Segurança e Saúde no Trabalho
Coordenação Geral de Fiscalização e Projetos
Serviço de Fiscalização do Trabalho Portuário e Aquaviário

NOTA TÉCNICA Nº 64 /2018/SEFPA/CGFIP/DSST/SIT

Processo nº: 46017.001498/2018-87

Interessado: Federação Nacional das Operações Portuárias - FENOP

Assunto: Descanso interjornadas de onze horas no trabalho portuário avulso

I – Introdução

Em resumo, trata-se de expediente apresentado à Secretaria de Inspeção do Trabalho pela entidade patronal identificada em epígrafe, questionando a vigência de princípio legal estipulado pela Lei 9.719/98 que “previa a possibilidade de se estabelecerem exceções, por norma coletiva de trabalho (CCT ou ACT), quanto a cumprimento do descanso de onze horas entre jornadas de trabalho”, especificamente quanto ao trabalho portuário avulso.

Aduz que, com a entrada em vigência da Lei 13.467/2017, que altera inúmeros artigos da CLT, tal prática teria sido proibida em todas as modalidades de trabalho, nelas incluído o trabalho portuário avulso. Por tal entendimento seria, portanto, considerada ilícita a redução do período de descanso interjornadas para intervalos menores que onze horas, tornando assim impraticável a aplicação das chamadas exceções previstas na Lei 9.719/98 com o intuito de flexibilizar o referido período de descanso.

Por fim, solicita que esta Secretaria adote “os procedimentos necessários para o pleno cumprimento do descanso de onze horas, impedindo eventuais iniciativas que prejudiquem as questões envolvendo a segurança e a saúde do trabalhador”.

II – Da Análise

Primeiramente se faz necessário frisar que, de fato, é entendimento pacífico na jurisprudência e na doutrina trabalhistas que as normas que visam à preservação da segurança e saúde dos trabalhadores são imperativas, de ordem pública, não sendo passíveis de afastamento pela vontade das partes, sendo assim também compreendidos os períodos de descanso e as limitações de jornada de trabalho.

Contudo, a legislação específica do trabalho portuário avulso pontua que o descanso interjornadas é passível de flexibilização em situações de caráter excepcional, desde que haja a correspondente previsão em acordo ou convenção coletiva de trabalho, nos termos do art. 8º da Lei 9.719/98.

A questão que se impõe é se este princípio continua vigente após a chamada “reforma trabalhista” promovida na CLT com a entrada em vigor da Lei 13.467/2017, uma vez que em seu art. 611-B este diploma legal determina como ilícitos em convenção ou acordo coletivo de trabalho objetos que sirvam para a supressão ou redução de direitos referentes a normas de saúde, higiene e segurança do trabalho, sejam estes previstos em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho.

Ocorre que, como princípio basilar do direito, alterações na legislação geral não revogam dispositivos de legislação especial, salvo se expressamente assim o fizer. O que nos parece ser o caso em tela, uma vez que a Lei 13.467/2017 trata de reforma à legislação geral celetista, mas não faz qualquer menção à Lei 9.719/98 que trata especificamente do trabalho portuário avulso.

Assim, entendemos que a reforma promovida na legislação celetista não abarcou os dispositivos da legislação específica que trata do trabalho portuário avulso, não trazendo, portanto, qualquer alteração neste sentido.

Em busca à jurisprudência publicada recentemente pelos Tribunais Superiores, portanto após a reforma trabalhista, temos entendimento no mesmo sentido proferido em 04/04/2018 por acórdão da Primeira Turma do TST, com relatoria do Ministro Hugo Carlos Scheuermann, nos autos do Processo Nº TST-RR-1025-32.2010.5.09.0322, cuja respectiva ementa segue abaixo transcrita:

“TRABALHADOR PORTUÁRIO AVULSO. JORNADA DE TRABALHO. INTERVALO INTERJORNADAS. SUPRESSÃO DO INTERVALO POR CONVENÇÃO COLETIVA E SENTENÇA ARBITRAL DE ÂMBITO COLETIVO. SITUAÇÕES EXCEPCIONAIS NÃO DEMONSTRADAS. IMPOSSIBILIDADE DE REVOLVIMENTO DE FATOS E PROVAS.

1. Discute-se ser devido ou não ao reclamante, trabalhador portuário, o pagamento de valor em razão da não fruição do intervalo interjornadas, que estaria disciplinado ora em norma coletiva ora por meio de sentença arbitral exarada em âmbito coletivo. 2. Tratando-se de intervalo interjornadas do trabalhador portuário avulso, há de fato maior possibilidade de flexibilização do direito, diante da existência de norma legal que autoriza que sejam fixadas, por norma coletiva, situações excepcionais que possibilitem a escalação do trabalhador sem concessão do intervalo (art. 8º da Lei 9.719/98). Nada obstante, deve ser observada a efetiva existência de excepcionalidade da circunstância que autoriza a supressão do intervalo, já que o intervalo entre jornadas constitui medida de resguardo à saúde e segurança do trabalhador. (grifou-se) 3. Na hipótese presente, não se constata do acórdão recorrido que a supressão do intervalo tenha se dado em atendimento a situações efetivamente excepcionais, ao revés, já que o acórdão relata que a ré não demonstrou o acontecimento de qualquer das causas que pudessem legitimar o trabalho

sem o referido tempo de descanso. 4. Assim, a análise da matéria, para os fins de reconhecer o descumprimento das normas ajustadas em âmbito coletivo, implicaria a necessidade de revisão dos fatos dos autos, proceder inviável nesta instância recursal, a teor da Súmula 126/TST.”

Vemos então pelo acima proferido que a aplicação do dispositivo legal que prevê a chamada excepcionalidade no descanso interjornadas no trabalho portuário avulso não foi afastada pelo TST mesmo após a entrada em vigor da reforma trabalhista.

Cabe aqui frisar que, por se tratar de matéria relacionada com o resguardo à saúde e segurança do trabalhador, a flexibilização do intervalo entre jornadas somente pode ser aceita em circunstâncias bastante restritas e devidamente comprovadas como excepcionais. Por excepcional entende-se aquilo que é fora do comum, que ocorre além dos limites do estabelecido ou do que é normal, frequente ou corriqueiro. Aquilo que é raro, diferente, ou decorrente de motivo de força maior, como fenômenos da natureza que venham a ter influência no trabalho.

Neste sentido, já foi emitida a NOTA TÉCNICA Nº 060/2018/SEFTP/CGFIP/DSST/SIT/MTb, cuja cópia segue anexa, que trata desta mesma temática em consulta análoga de sindicatos obreiros do porto de Santos, com clara definição dos quesitos que necessitam ser atendidos para que uma situação possa ser aceita como excepcional.

Da conclusão da Nota Técnica acima citada temos que “para uma situação ser considerada como excepcional, nos termos da Lei nº 9.719/98, independentemente do que for estabelecido em convenção/acordo coletivo de trabalho, primeiramente o quadro de TPA do porto deve estar corretamente dimensionado para atender ao número médio de operações portuárias; devem existir e ser aplicadas regras de escala rodiziária que impossibilitem sua manipulação; bem como, devem ser implementadas medidas organizacionais para controle de assiduidade dos TPA. Ainda assim, somente poderá o mesmo trabalhador ser escalado para o turno subsequente, sem observar o intervalo de 11(onze) horas, quando as seguintes condições já tiverem sido plenamente atendidas: oportunidade a todos os demais trabalhadores, inclusive aos cadastrados, de engajar-se na faina; e aplicação da multifuncionalidade, nos termos da negociação coletiva”.

III – Conclusão

Por tudo o até aqui exposto, CONCLUÍMOS que enquanto não houver o afastamento da aplicação dos dispositivos previstos na Lei 9.719/98 por Tribunais Superiores ou lei específica, permanece a possibilidade de flexibilização do descanso interjornadas para o trabalho portuário avulso, nos termos do art. 8º do diploma legal respectivo. Porém, por se tratar de matéria relacionada com o resguardo à saúde e segurança do trabalhador, a flexibilização do intervalo entre jornadas somente pode ser aceita em circunstâncias bastante

Processo: 46017.001498/2018-87

Interessado: Federação Nacional das Operações Portuárias - FENOP

restritas e devidamente comprovadas como excepcionais nos termos das explanações contidas na NOTA TÉCNICA Nº 060/2018/SEFIPA/CGFIP/DSST/SIT/MTb.

À consideração superior.

Brasília, 10 de abril de 2018.



JOSEMAR FRANCO

Chefe do Serviço de Fiscalização do Trabalho Portuário e Aquaviário

De acordo. Encaminhe-se à SIT.

Brasília, 10/04/2018.



VIVIANE DE JESUS FORTE

Diretora do Departamento de Segurança e Saúde no Trabalho - Substituta

De acordo. Encaminhe-se cópia ao interessado e após archive-se.

Brasília, 10/04/2018.



MARIA TERESA PACHECO JENSEN

Secretária de Inspeção do Trabalho