

Análise da jornada 12x36 horas: a flexibilização e os impactos à saúde do trabalhador

Analysis of the 12x36 hours workday: the flexibilization and the impacts on the worker's health

Análisis de la jornada laboral de 12x36 horas: flexibilización e impactos en la salud de los trabajadores

Recebido: 14/12/2022 | Revisado: 23/12/2022 | Aceitado: 25/12/2022 | Publicado: 01/01/2023

Carlos Francisco do Nascimento

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6574-4949>
Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Brasil
E-mail: carlosfnascimento@yahoo.com.br

Vinicius Pereira de Medeiros

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1952-0981>
Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Brasil
E-mail: viniciusmedeiros5@yahoo.com

Resumo

Este estudo trata da flexibilização da legislação trabalhista brasileira sobretudo no tange que à jornada de trabalho dos empregados submetidos ao regime de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso. Nesse contexto, serão abordadas as questões referentes às alterações trazidas pela Lei nº 13.467/2017, a denominada Reforma Trabalhista, em relação aos aspectos da referida jornada nas perspectivas de uma flexibilização da legislação trabalhista, da sua regulamentação no ordenamento jurídico e suas implicações na saúde dos trabalhadores. O estudo da temática tem por objetivo avaliar potenciais impactos diretos aos direitos dos trabalhadores constitucionalmente garantidos, pois é uma modalidade da jornada de trabalho com aplicação mais ampla, com efeitos irradiantes na esfera social, jurídica e econômica. Como procedimento metodológico utiliza-se de uma pesquisa aplicada, a partir de uma investigação hipotético-dedutiva, com a abordagem qualitativa, desenvolvida por meio de uma revisão bibliográfica, legislativa e jurisprudencial, com objetivo de propor uma avaliação formativa. Conclui-se que o tema se encontra previsto na legislação ao tempo em que gera polêmica ante a flexibilização de forma irrestrita e as preocupantes consequências na saúde do trabalhador.

Palavras-chave: Jornada de trabalho; Flexibilização; Jornada 12x36; Reforma trabalhista; Impactos.

Abstract

This study deals with the flexibilization of Brazilian labor law, especially regarding the workday of employees submitted to the regime of 12 hours of work for 36 hours of rest. In this context, issues related to the changes brought by Law No. 13,467/2017, the so-called Labor Reform, will be addressed in relation to the aspects of this journey from the perspective of a flexibilization of labor law, its regulation in the legal system and its implications on the health of workers. The study of the theme aims to evaluate potential direct impacts on the rights of workers constitutionally guaranteed, because it is a modality of the working day with broader application, with radiating effects on the social, legal and economic sphere. As a methodological procedure, an applied research is used, from a hypothetical-deductive investigation, with a qualitative approach, developed through a bibliographic, legislative, and jurisprudential review, with the objective of proposing a formative evaluation. It is concluded that the theme is foreseen in the legislation at the same time that it generates controversy due to the unrestricted flexibilization and the worrisome consequences on the worker's health.

Keywords: Working hours; Flexibilization; 12x36 Working hours; Labor reform; Impacts.

Resumen

Este estudio trata de la flexibilización de la legislación laboral brasileña especialmente en lo que se refiere a la jornada de los empleados sometidos al régimen de 12 horas de trabajo por 36 de descanso. En este contexto, se abordarán cuestiones vinculadas a los cambios introducidos por la Ley Nº 13.467/2017, la denominada Reforma Laboral, en relación a los aspectos de esta jornada en la perspectiva de una flexibilización del derecho del trabajo, su regulación en el ordenamiento jurídico y sus implicancias en la salud de los trabajadores. El estudio del tema pretende evaluar posibles impactos directos sobre los derechos de los trabajadores constitucionalmente garantizados, por tratarse de una modalidad de la jornada laboral de aplicación más amplia, con efectos irradiantes en el ámbito social, jurídico y económico. Como procedimiento metodológico se utiliza una investigación aplicada, a partir de una investigación hipotético-deductiva, con un enfoque cualitativo, desarrollada a través de una revisión bibliográfica, legislativa y jurisprudencial, con el fin de proponer una evaluación formativa. Se concluye que el tema está previsto en la legislación

en el momento que genera controversia ante la flexibilización irrestricta y las preocupantes consecuencias sobre la salud del trabajador.

Palabras clave: Horas de trabajo; Flexibilización; 12x36 horas de trabajo; Reforma laboral; Impactos.

1. Introdução

O presente texto trata da recente regulamentação da jornada de 12 horas de trabalho por 36 de descanso e suas implicações nas relações trabalhistas, mais precisamente no que concerne ao impacto na saúde do empregado.

É inegável a influência que a globalização e a economia têm provocado, em especial em momentos de crise, mudanças que atingem a dinâmica econômica nacional e internacional, de modo a afetar diretamente os empregadores e trabalhadores, em razão de aspectos como a redução da oferta e da procura, redução do PIB, aumento do desemprego, redução de salários, o que tem gerado indagações acerca da possibilidade da flexibilização da legislação laboral com o objetivo de proporcionar uma rápida redução de custos e a melhoria da competitividade.

Seguindo uma tendência global e tentando minimizar os efeitos da crise, o legislador pátrio elaborou e aprovou a Lei nº 13.467/2017, a conhecida Reforma Trabalhista, que apresentou diversas modificações, acréscimos e supressões de dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho. Dentre os pontos almejados pela reforma estão a remuneração, a jornada de trabalho, intervalos e deslocamentos, dentre tantos outros.

Este trabalho se dedica a abordar a jornada de trabalho, com ênfase no regime de 12 horas interrompidas de trabalho, seguidas de 36 horas de descanso prolongado. Trata-se de uma modalidade de jornada de trabalho que, até a Reforma Trabalhista, ante a lacuna existente, era regulada unicamente pelo entendimento jurisprudencial do Tribunal Superior do Trabalho, que permitia a sua utilização em caráter excepcional.

Com efeito, torna-se imprescindível a investigação da presente temática, a qual assume por objetivo central avaliar os potenciais impactos aos direitos trabalhistas, pois a reforma trabalhista trouxe essa modalidade da jornada de trabalho com a aplicação mais ampla, com a prevalência do legislado, bem como, a permissão para sua utilização em atividades insalubres, dispensando a prévia licença de autoridades competentes. Desse modo, será examinada a origem e evolução histórica do direito do trabalho, estabelecendo paradigmas e garantias aos trabalhadores. Em seguida, analisa-se as perspectivas atuais da legislação trabalhista brasileira, sobretudo, no que tange a jornada de trabalho e sua flexibilidade, mormente a jornada de trabalho 12x36, expondo suas características, de forma não exaustiva, a fim de demonstrar a sua regulamentação e os impactos aos trabalhadores, em especial aos possíveis efeitos que repercutem na esfera da saúde.

2. Metodologia

Busca-se, inicialmente, a utilização da pesquisa aplicada, pois está estruturada na proposta de formular um trabalho dedicado à buscar e elucidar prognósticos eminentemente práticos, sob a ótica de elaboração de identificação de problemas (Severino, 2018), empenhando-se em emergir argumentos e contribuir em avaliar a regulamentação da jornada de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso prolongado sob a ótica da flexibilização do direito do trabalho e possíveis impactos aos trabalhadores. Neste sentido, foram consultadas diversas ilações da doutrina especializada para se estabelecer a importância da referida jornada e compreender os desafios de sua positivação na legislação brasileira.

O desenvolvimento do estudo é feito a partir de uma investigação hipotético-dedutivo, com a abordagem de natureza qualitativa para se obter a descrição da jornada de trabalho, mencionando suas características e impactos, diferenciando das demais jornadas previstas em lei. Logo, adquire-se embasamento teórico por meio de pesquisa bibliográfica, priorizando obras, artigos científicos e trabalhos monográficos acerca do tema, além de investigação legislativa e jurisprudencial (Medeiros & Henriques, 2017). É ainda, elaborada formulação das hipóteses, a fim de ser mensurada a perspectiva prática.

Por fim, objetiva-se propor uma avaliação formativa, visto que todo o estudo busca aperfeiçoar a jornada de trabalho sob o regime 12x36, analisando pontos inovadores em suas qualidades e eventuais negatividades oriundas da legislação reformista seguindo uma tendência de flexibilidade.

3. Resultado e Discussão

3.1 Evolução histórica

O desenvolvimento e a fixação do direito do trabalho emergem precipuamente dentro de uma lógica de concepção de regulamentação protecionista. Esta é a orientação basilar, cuja camada essencial atribui sua finalidade igualar juridicamente empregado e empregador em decorrência da hipossuficiência ostentada pelo empregado, desde o nascimento deste ramo jurídico.

Ocorre que a função social ostentada pelo Direito do Trabalho merece a devida compreensão e análise de suas dificuldades. Trata-se de um ramo jurídico que está diretamente relacionado aos modos de produção, dinâmica social com reflexos influenciados pela globalização, meios de produção, capitalismo e da ascensão das mais variadas relações de trabalho.

Neste ponto, é merecido a reflexão acerca da necessidade de validação (re)interpretativa da sua função protetiva.

O transcurso evolutivo histórico associado ao direito trabalhista tem sua interligação a segmentos opressivos da sociedade como uma legítima acomodação de eventuais levantes populares, tudo isto aglutinado à extração da noção de hipossuficiência existente dentro da lógica trabalhista, como verdadeiro acompanhamento da política social e econômica.

Remonta-se, pois, neste aspecto, ao avanço temporal enfrentado pelo direito do trabalho cujos pilares são fixados nas diversas formas de exploração do trabalho humano, perpassando pela escravidão, servidão, corporações de ofício, atingindo a Revolução Industrial, quando em decorrência dos movimentos operários se constituiu um ramo jurídico especializado, intervindo em prol da classe trabalhadora (Villela, 2010).

O conceito de trabalho é plurissignificativo e interdisciplinar. Consoante definição de Martins Filho (2009), significa “[...] o ramo do Direito que disciplina as relações de trabalho, tanto individuais como coletivas”. Noutro passo, o direito do trabalho comunga ser objeto mútuo de pesquisa na História, Antropologia, Sociologia e o Direito, por exemplo (Leite, 2019).

Diante desse contexto, é de salutar importância o estudo evolutivo do Direito do Trabalho, ainda que breve, acerca do desenvolvimento dinâmico no transcurso do tempo atinente ao próprio trabalho, com ênfase sobre o direito nacional. Neste sentido, o professor Sérgio Pinto Martins (2022) discorre:

é impossível ter o exato conhecimento de um instituto jurídico sem se proceder a seu exame histórico, pois se verifica suas origens, sua evolução, os aspectos políticos ou econômicos que o influenciaram. Ao analisar o que pode acontecer no futuro, é preciso estudar e compreender o passado, estudando o que ocorreu no curso do tempo, o progresso da tecnologia.

A forma mais remota de experiência trabalhista é compreendida pela doutrina como o período pré-histórico ou pré-industrial, comportando três fases: a primeira fase, a escravidão, quando há a vinculação do homem ao homem, o escravo então era considerado um objeto; a segunda, a fase da servidão, quando há a vinculação do homem à terra, momento muito marcante da fase feudal, e por último a terceira fase, corporações, quando há a vinculação do homem à profissão, compostas pelos mestres, companheiros e aprendizes (Leite, 2019).

Ademais, com o advento da Revolução Francesa, em 1789, houve o início da liberdade contratual pautado na noção de igualdade, liberdade e fraternidade, reconhecendo o direito à liberdade do cidadão, marcando o declínio do sistema feudal e o nascimento da liberdade do trabalho e, assim, o momento liberal (Martins & Reis, 2019).

Para muitos doutrinadores, afirma-se que o marco inicial do direito do trabalho e do contrato de trabalho reside na Revolução Industrial, pois é neste momento em que vemos com mais destaque a aproximação do Estado nas relações trabalhistas,

dada a ascensão de um novo sistema legislativo em favor da proteção do empregado, marco importante na luta pela redução da jornada de trabalho exaustiva.

Desse modo, o Estado passa a desempenhar um papel intervencionista na tentativa de resguardar o direito dos trabalhadores e de um modo geral, evitar eventuais abusos advindos dos empregadores, dada a inferioridade econômica e a notória subordinação, atento à proteção jurídica e econômica. Logo, a proteção que é conferida, ainda que na sua gênese, assume destaque especial, com fundamento que nela os trabalhadores podem ser protegidos, prestigiando condições mínimas, o bem-estar social e melhorar as condições de trabalho (Martins, 2000).

Superada esta fase, o direito do trabalho é visto como norma de alcance geral. Aos poucos, há a progressão do Estado Liberal para o social, dando o enfoque maior sobre a ordem econômica e social, com relevância no período entre guerras. Com a constitucionalização do Direito do Trabalho e a hegemonia do Estado do Bem-Estar Social, sobretudo no período posterior a Primeira Guerra Mundial, fez os soldados, de camadas baixas, despertar ideias de luta por mais isonomia humana (Martinez, 2020).

Com isso, surge o chamado constitucionalismo social, em Constituições que trazem marcas importantes como instrumento em busca da paz e da ordem social, significando a inclusão de disposições pertinentes à defesa de interesses sociais, garantindo, inclusive, direitos às partes no contexto da relação de trabalho, agora trazidas ao prisma constitucional, pilar da legislação fundamental, suprimindo o paradigma da legislação somente carreada em sede infraconstitucional, isto é, leis ordinárias de variados países.

Esse reflexo é verificado na Constituição mexicana de 1917, pioneira na inclusão, em seu corpo, da postura protecionista em direito do trabalho, seguida da Carta Constitucional alemã de Weimar, de 1919.

Neste período, surge-se também, em 1919, o Tratado de Versalhes, cuja importância se fundamenta no compromisso, ainda que previsto, da criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), um organismo internacional responsável pela proteção e promoção mundial dos direitos humanos no campo das relações de trabalho, sob o enfoque de justiça social (Leite, 2019).

No que tange aos aspectos que compreendem a evolução do trabalho no Brasil, de início, é necessário abordar a existência de um paradigma de escassez de protecionismo e preocupação nas relações trabalhistas, derivado da nossa formação enquanto país, em razão de nosso território ser uma colônia portuguesa cujo objetivo era a exploração econômica, tendo atividade econômica majoritária marcada pelo exíguo desenvolvimento industrial. Com isso, visualizava o trabalho desenvolvido no âmbito rural sob a forma de escravidão.

Em verdade, só é possível estabelecer incisivamente um direito do trabalho institucionalizado no Brasil no ano de 1930, fruto de um período marcado pela crescente legislação do Estado atenta à proteção do trabalhador como garantia constitucional, a exemplo da isonomia salarial, a liberdade dos sindicatos, a proteção ao trabalho da mulher e do adolescente presente na Constituição de 1934 (Garcia, 2015). Esta época, é marcada pela existência de leis esparsas, o que forçou a uma sistematização, consolidando-as, inaugurando o modelo de direito do trabalho existente, disposto na conhecida CLT.

Por fim, com a promulgação da atual Constituição, datada de 1988, ampliou-se sensivelmente a lista de direitos trabalhistas, os quais estão inclusos expressamente no rol de direitos fundamentais e sociais, como política autêntica da consolidação de um Estado Democrático de Direito. Entretanto, em 2017, no âmbito infraconstitucional, influenciada pela globalização, foi intensificada a flexibilização das regras trabalhistas que já vinham sendo introduzidas no nosso ordenamento jurídico trabalhista, sobretudo quanto às regras do contrato de trabalho no que tange à jornada de trabalho e suas derivações (Cairo Jr, 2017).

3.2 A Reforma Trabalhista e flexibilização

Como já antecipado, o direito do trabalho acompanha a dinâmica e a conjuntura política, social e econômica, corroborado com a tese que o trabalho é ratificado pela sequência da questão social e a reação humanista do contexto temporal a ele vinculado. Desse modo, a legislação é resultado direto da discussão das ponderações enfrentadas dentro do paradigma sobre a realidade fática e o ambiente que o trabalhador está introduzido.

Neste compasso, a conjuntura de crise enfrentada no contexto da reforma trabalhista experimentada pelo país em meados de 2017 é pauta principal e determinante para o seu estabelecimento. Dentro desta lógica, o sedimento da crise com relevo de destaque à crise financeira, momento de dificuldade da extensão de um terreno perceptível pelo desinteresse de investimento de capital externo, fortalecendo a dificuldade da economia nacional, tendo seus reflexos, de um lado, ao arranjo diminuto do consumo e do outro a velocidade com o forte desemprego.

Com efeito, o sustento da ideia de crise desperta a procura incessante por resposta perante a situação. O Estado agora passa a se preocupar por novas dimensões a ser enfrentada nas relações entre empregador e empregado, entabulada pelo mercado de trabalho. Neste ponto, pois, sustenta-se o apaziguamento das discussões em reflexo do desenvolvimento econômico a repercussão do modelo legislativo (Costa et. al, 2020).

Menciona-se a opção legislativa centrada tipicamente sob o viés liberal e o menor intervencionismo estatal, renovando-se os efeitos vividos por tal filosofia no século XIX. Dessa forma, a proposta que sobressai ao escape da crise vivenciada em função da globalização, da economia de mercado e do avanço tecnológico, tornara quase que obrigatória a flexibilização das normas trabalhistas, refletindo de modo decisivo na questão, sob o pretexto que em determinados casos é possível tonar maleável as regras trabalhistas para a manutenção da empresa e do emprego (Resende, 2020)

A renovação da legislação trabalhista passa por uma necessidade de conferir elasticidade às normas laborais, ditas rígidas. A denominação “flexibilização” foi consagrada na prática do Direito do Trabalho, o termo difere da concepção de “desregulamentação” do direito do trabalho, uma vez que possibilita maior flexibilidade, tornando as condições de trabalho mais elásticas, substituindo normas rígidas por mais flexíveis e não a abolição das normas trabalhistas.

Na perspectiva da filosofia da flexibilidade, prega-se uma postura legislativa que permite assegurar, ainda que minimamente, os direitos do empregado e concomitante adequar às novas realidade das empresas e ao mundo do trabalho, em especial, em épocas de crise econômica. Trata-se de uma reestruturação do direito para entrar em consenso os interesses do empregado e da empresa.

A prática da flexibilidade e a construção de uma dinâmica legislativa no Brasil tem registros pretéritos. Observa-se já uma tendência no texto constitucional ao perceber a possibilidade de que os salários sejam reduzidos por convenção ou acordo coletivo de trabalho (art. 7º, VI, CF), a compensação ou redução da jornada de trabalho, mediante acordo ou convenção coletiva (art. 7º, XVIII). No plano infraconstitucional temos, por exemplo, a criação da lei do contrato de trabalho por tempo determinado (Lei nº 9.601/98), a flexibilização da duração do trabalho que teve a disciplina em 1998 regida pela Medida Provisória nº 1.709 (Ghisleni 2006).

O momento mais intenso da flexibilização visualizado pela legislação brasileira nasce quando o então Presidente da República, Michel Temer, apresentou um projeto de Lei à Câmara dos Deputados para algumas mudanças a nossa Consolidação das Leis do Trabalho. Durante o trâmite legislativo, nas duas casas do legislativo federal, o projeto sofreu profundas reformulações, com vários acréscimos em relação à redação da proposta inicial. Após a sua promulgação, a CLT passou por alteração, disciplinada na Lei nº 13.467/2017, conhecida popularmente por Reforma Trabalhista. Frise-se que a reforma apresentou mais de duzentas modificações.

O alcance das normas busca temas centrais e polarizados que dão azo ao desenvolvimento do ramo juslaboral, materializado em vários pontos da reforma, a qual permitiu uma reformulação de perspectivas básicas e gerais das modificações

e objetivos frente ao número considerado de artigos inéditos, modificados e revogados, entre os temas lista-se mudanças instituídas sobre pontos chave, como: danos morais, trabalho da gestante em local insalubre, contribuição sindical, trabalho intermitente, férias, teletrabalho, horas extras, banco de horas, jornada de trabalho 12 x 36, ajuda de custo e diárias de viagem intervalo intrajornada, hora *in itinere*, prorrogações de jornada em locais insalubres, entre outros (Dias, 2018).

A promoção de tais alterações, para os críticos da reforma, surge num cenário político-social inadequado, em razão das fragilidades política e econômica vivenciadas à época das medidas, que foram tidas por “impopulares”, uma vez que revela inevitável precarização das condições de trabalho em prol do acompanhamento das tendências da globalização, pontuando-se os valores prejudiciais ao trabalhador, em favor de dar vazão ao favorecimento dos empresários.

De mais a mais, é importante discorrer sobre o instituto da flexibilização e os pontos aplicáveis e controversos no que tange à jornada de trabalhista, isto porque apresenta relevância sobre os avanços da saúde e segurança do trabalho, sobretudo, em relação ao ambiente potencialmente insalubre.

3.3 Jornada de Trabalho Flexível

Para uma abordagem acerca da jornada de trabalho é necessário fazer uma análise sobre os ditames da lei suprema brasileira, a nossa Constituição Federal de 1988.

É incontroverso que a nossa Constituição trouxe inúmeros avanços sociais, incluindo vários direitos sociais promovidos ao patamar da hierarquia máxima do nosso ordenamento jurídico, até então sem a expressividade atual.

Quanto à jornada de trabalho, a CF elenca em seu artigo 7º, XIII, estabelecendo a “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”. Sob outro vértice, o inciso XIV prevê a “jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva”.

Delgado (1995) aponta três expressões para o conceito do instituto jurídico em comento. Trata-se da duração do trabalho, da jornada de trabalho e do horário de trabalho, respectivamente:

Por duração do trabalho a doutrina, em geral, compreende todo o período decorrente do contrato de trabalho, inclusive lapsos temporais relativos a repouso semanal, feriados e até mesmo férias. A expressão, portanto, tem sentido amplo, não se restringindo estritamente ao período de disponibilidade do trabalhador perante seu empregador, em virtude do contrato pactuado.

A expressão jornada de trabalho tem sentido mais restrito que o anterior, compreendendo o tempo em que o empregado tem de se colocar em disponibilidade perante seu empregador, em decorrência do contrato. O tempo, em suma, em que o empregador pode dispor da força de trabalho de seu empregado, em um período delimitado.
(...)

Já a expressão horário de trabalho traduz o espaço temporal entre o termo inicial e o termo final de uma jornada diária. O horário corresponde, assim, à delimitação do início e fim da jornada e respectivos intervalos.

Há teorias diversas para conceituar a jornada de trabalho. A teoria adotada predominantemente na legislação brasileira é conhecida como a teoria do tempo à disposição do empregador, disposta no art. 4º da CLT. Conceitua-se a jornada de trabalho como sendo o tempo em que o trabalhador se encontra à disposição do empregador desenvolvendo suas atividades laborativas, excluindo-se as pausas.

Bezerra Leite (2019), entretanto, complementa dizendo que é possível que o empregador abra critérios diversificados a exemplo da produtividade, gerando outra forma de jornada de trabalho e remuneração, embora não seja adotado como regra.

Ainda, a jornada de trabalho só apresenta normas que contemplem a jornada de trabalho máxima, não estipulando uma jornada mínima ou, de alguma forma, se mostre contrária a promoção de jornadas de trabalho menores, a exemplo do que ocorre

em algumas categorias profissionais que são contempladas por normas autônomas como os médicos e bancários. Por outro lado, a elasticidade da jornada precisa ser observada com olhos cautelosos, isto porque pode reduzir a oferta de trabalho e, simultaneamente, trazer o trabalhador suscetível a fragilidade de tua saúde. (Leite, 2019).

Diante disso, o controle da jornada de trabalho tem a sua necessária importância. O desenvolvimento do trabalho exige o desgaste psíquico e físico dos empregados em sua atividade, desta maneira há que se pontuar a proteção dos empregados em favor da vedação às jornadas excessivas, evitando-se, assim, fatores prejudiciais à saúde física e mental do empregado, bem como a limitação entre a vida laboral e a vida pessoal.

3.4 Jornada 12 X 36

De início, pontua-se a limitação da prestação de serviços a oito horas diárias (CF, art. 7º, XIII). A jornada convencional constitucional dispõe não só da carga horária diária, mas também da semanal, fixando-se como parâmetro 44 horas semanais, porém, com a abertura da possibilidade de compensação ou redução da jornada, desde que por prévia negociação coletiva. Ademais, o texto constitucional declara que será necessário o pagamento de adicional de hora extraordinária, em no mínimo 50% do valor da hora normal, em caso de excedente às oito horas diárias.

Neste compasso, uma vez que a problemática rende inúmeros debates, é válido analisar a regulamentação sobre o tema. Eis que somente em casos excepcionais a legislação admite a prorrogação da jornada de trabalho diária, pois a elasticidade da jornada pode ter seus efeitos deletérios e perniciosos ao trabalhador, sobretudo, no que tange a suscetibilidade de doenças e acidentes de trabalho.

Após intensas reflexões, somado ao silêncio legislativo à temática, a jurisprudência, em razão de considerável e crescente judicializações de reclamações e recursos trabalhistas, foi pressionada a elaborar súmula que possibilitasse abertura convergente aos entendimentos dos tribunais.

Então, o Tribunal Superior do Trabalho acabou se curvando a prática da jornada de trabalho em escala de 12 por 36, ao pacificar e fixar, em 2012, o teor da Súmula 444, cuja redação diz:

É válida, em caráter excepcional, a jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso, prevista em lei ou ajustada exclusivamente mediante acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho, assegurada a remuneração em dobro dos feriados trabalhados. O empregado não tem direito ao pagamento de adicional referente ao labor prestado na décima primeira e décima segunda horas.

Neste sentido, atenta-se à clareza trazida no texto do entendimento sumulado ao mencionar que a jornada de trabalho será em “caráter excepcional”. Desse modo, trata-se de uma modalidade de trabalho não habitual, a ser observada com a precaução necessária.

Até então, por se tratar de uma modalidade bastante rigorosa, e por ser bem acolhida em algumas atividades, a exemplo de setores da saúde e de vigilância, a dinâmica laborativa em comento foi estendida aos bombeiros civis (Lei nº 11.901/2009), aos motoristas profissionais (Lei nº 13.103/2015) e aos trabalhadores domésticos (Lei Complementar nº 150/2015).

O paradigma mudou com o advento da Lei nº 13.467/17, a conhecida Reforma Trabalhista, ao mitigar o entendimento sumulado, uma vez que positivou em artigo próprio na Consolidação das Leis do Trabalho o regime de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso, permitindo a aplicação da jornada por pactuação entabulada individualmente entre empregado e empregador, isto é, acordo individual escrito, transferindo as partes a estipulação de tal regime (Macedo & Chaves, 2021), ou ainda, dada a hipossuficiência do trabalhador, um mero contrato de adesão, o que para alguns doutrinadores há flagrante e manifesta inconstitucionalidade do dispositivo.

A novidade legislativa de um lado apresenta uma longa prestação de serviço de 12 horas, mas por outro, há um prologado descanso de 36 horas ininterruptas. Esta modalidade de jornada foi recepcionada com profundas críticas, em especial, pela ignorância das reflexões técnicas prévias coadunadas a indubitável contribuição negativa e danosa à saúde humana do trabalho.

Sob este argumento, alimenta-se o aumento do descompasso existente entre o trabalhador e o seu empregador, tendo em vista que mais uma vez se ratificou o desequilíbrio da relação de trabalho, ferindo eventual isonomia material.

Com a inclusão do artigo 59-A da CLT, temos de modo oficial o registro legislativo da jornada 12x36, aplicando-o para toda e qualquer categoria. Desse modo, cumpre-nos a análise do dispositivo:

Art. 59-A. Em exceção ao disposto no art. 59 desta Consolidação, é facultado às partes, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, estabelecer horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação.

Parágrafo único. A remuneração mensal pactuada pelo horário previsto no caput deste artigo abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados, e serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver, de que tratam o art. 70 e o § 52 do art. 73 desta Consolidação.

Observa-se a ampliação significativa do ajuste individual para a negociação de diversos pontos, com isso o novel artigo trouxe consigo a plena exequibilidade do acordo convencionado pelas partes. Noutro ponto, percebe-se no início do texto, constante no caput do artigo, a expressão “exceção ao disposto no art. 59”, evidenciando que a intenção do legislador reformista permanece sendo a de que o regime compensatório apresente o caráter não habitual em nosso ordenamento jurídico, cuja aplicação deve se limitar às categorias que se mostrem compatíveis objetivamente com a dinâmica deste tipo de jornada.

Nesta linha, Ney Maranhão (2017) aduz:

Qualquer tentativa de implantação generalizada desse regime, para toda e qualquer categoria, à revelia das específicas condições laborais vivenciadas, ainda que fruto de negociação coletiva, decerto poderá ser objeto de sério e razoável questionamento jurídico, tendo em vista a complexa discussão que o assunto envolve na perspectiva dos direitos fundamentais, mormente quando é direito do trabalhador a adaptação do tempo de trabalho e da organização do trabalho às suas capacidades físicas e mentais (OIT/Convenção nº, 155, art. 5, item “b”).

Ademais, prevê o parágrafo único do artigo em comento, que a remuneração mensal oriunda da jornada de trabalho 12x36 contempla o descanso semanal remunerado e o descanso em feriados e, ainda, considerará compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver, sendo observado como um ponto negativo da reforma.

3.5 Possíveis impactos a saúde do trabalhador em Jornada 12x36

A Constituição Federal de 1988 prestigia alguns fundamentos para nossa República, a exemplo do trabalho, da cidadania e da pessoa humana. A par disso, o texto constitucional elenca a ordem econômica como base para a valorização do trabalho (art. 170).

Nesta perspectiva, vê-se uma atenção especial à proteção do trabalhador, sendo uma de suas grandes preocupações a qualidade de vida deste e igualmente ao meio ambiente laboral sadio e com a qualidade, em respeito à segurança e a saúde do empregado e a promoção da melhoria contínua. Sendo assim, a tutela do interesse à saúde deve ser interpretada como uma prerrogativa fundamental, irrenunciável e legítima do indivíduo.

A flexibilização da jornada de trabalho tem sido uma pauta constante nas reformas legislativas na seara laboral, de modo que paulatinamente está sendo inserido em nosso ordenamento jurídico. A flexibilização nasce como uma intervenção estatal de forma mais branda, sem que isso represente uma desregulamentação, permite-se, então, uma atuação privada mais livre, desde que assegure as normas básicas e de ordem pública. (Ortega, 2015).

O produto desta flexibilização tem alcance incerto, visto que diversas formas de trabalho e compensação de horários agora são possibilitadas por pactuação das partes. Neste ponto, não é possível fazer uma análise precisa de como a jornada de trabalho poderá se tornar extensa, ante a discricionariedade no tocante ao número de horas trabalhada. Logo, o fruto da flexibilização da jornada de trabalho tem sido, sob o viés do método quantitativo e qualitativo, o crescente número de acidentes de trabalho e de doenças relacionadas ao contexto laboral.

Aproximando a temática da jornada de trabalho 12x36, verifica-se, na prática, que o trabalho vai além da jornada regular de 08 horas diárias, consoante previsão constitucional, com fito de relativizar o viés protetivo para se adequar uma condição de trabalho especial em determinadas categorias. Diante disso, é imprescindível o exame das questões da aplicação prática desta jornada, concentrando-se nos avanços da saúde e a segurança do trabalho, tendo por base potencial configuração da sua nocividade aos aspectos humanos atinentes à saúde, uma vez que a jornada extensa sofrida pelo organismo não pode ser explicada, unicamente, no descanso prolongado.

Outrossim, a submissão dos trabalhadores a jornadas extensas precisa ser observada por outros ângulos, para a proteção devida, além de ser essencial uma análise abalizada do que se espera com o objetivo do descanso. De início, avalia-se as possibilidades de recuperação do trabalhador que já vem sofrendo com a sobrecarga na jornada, ainda é necessário ser levado em consideração o tempo que se dedica no aspecto pré-laboral, ao se organizar para o trabalho, em treinamentos, espera com meios de transporte, o tempo destinado à viagem no percurso entre a residência e o ambiente de trabalho, sono, dentre tantos outros fatores que somados deterioram o tempo disponível para o descanso (Avelino, 2019).

Na tentativa de se minimizar o desgaste físico e mental advindos da jornada de trabalho é necessária a ponderação do descanso. Os prejuízos oriundos do esforço laboral podem ser exemplificados no estresse, no comprometimento do convívio familiar/social, o acúmulo de trabalho, sono, fadiga e, por óbvio, o seu rendimento. Sob o prisma fisiológico humano, não se olvida os significativos impactos ao organismo (Vignoli, 2010).

Outro ponto polêmico e sensível diz respeito à prorrogação da jornada em atividade insalubre. Inicialmente, o legislador reformista em nada alterou o texto do art. 60 da CLT, que prevê requisitos específicos como a prévia autorização da autoridade competente que verse sobre matéria de segurança e higiene do trabalho mediante o exame dos locais e os métodos para estes fins. Ademais, qualquer prorrogação nas atividades insalubres somente poderá ser acordada mediante prévia autorização.

Seguindo este raciocínio, Correia e Miessa (2018) comenta: “para os trabalhadores que prestam horas extras além da 8ª diária é exigida a licença prévia da autoridade competente, pois a atividade insalubre é prejudicial à saúde do trabalhador”.

Embora a regra no ordenamento jurídico seja a obrigatoriedade da licença prévia emitida por autoridade competente, o legislador inseriu o parágrafo único do artigo referido excepcionando esta regra aos trabalhadores submetidos a jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis horas ininterruptas de descanso. Para Bezerra Leite (2019), o parágrafo único do art. 60 da CLT, mostra-se inconstitucional sob duas perspectivas, a primeira delas em razão da jornada de trabalho intensa que permite a exposição do trabalhador a acidentes e doenças do trabalho na medida da desproporcionalidade do direito fundamental atinente à saúde e segurança no trabalho e a segunda sob a égide principiológica que um direito fundamental não poderá retroceder.

4. Considerações Finais

Alguns princípios constitucionais têm especial relevância no contexto juslaboral ao tutelar direitos e garantias fundamentais aos trabalhadores. Dentre eles, destacam-se os princípios da dignidade da pessoa humana e o princípio da proteção, essenciais para a isonomia jurídica entre o empregado e o empregador.

É necessária para a compreensão da legislação atual a abordagem histórica, uma vez a prestação do trabalho e a consolidação de garantias denota uma construção lenta ao longo das civilizações, em busca de um trabalho mais digno e saudável.

Estamos vivenciando uma nova tendência em relação às leis devido à modernização das relações trabalhistas em face da globalização e o desenvolvimento humano e econômico. Para diversos autores, esta tendência vem a prejudicar, uma vez que colabora para flexibilização que gera como consequência o desequilíbrio de forças na relação trabalhista e à ineficiência econômica.

De toda sorte, o principal marco legislativo trouxe profundas mudanças a Consolidação das Leis Trabalhistas. Com isso, os dispositivos inovados e alterados trazem temas polêmicos para o debate social, os quais transacionam normas constitucionais por meio de normas infraconstitucionais, estando longe de um posicionamento pacífico que gera cada vez mais demandas judiciais, ensejando, inclusive, questionamentos quanto sua constitucionalidade.

No que toca a jornada 12x36, rompendo com o paradigma constitucional sobre a jornada de trabalho, foi uma das novidades presente na Lei nº Lei 13.467/2017, ao incluir o art. 59-A, superando, destarte, o entendimento jurisprudencial presente na súmula nº 444 do TST, ao tempo em que rompe também o caráter excepcional da jornada, bem como o seu firmamento por acordo individual escrito.

O que se extrai da implementação da jornada de trabalho de 12x36 é o rompimento do paradigma de equilíbrio da tutela especial ao trabalhador. As novidades auferíveis na jornada de trabalho ainda não podem ser medidas com a exatidão querida, no entanto vê-se uma flexibilização de forma irrestrita, o que convém estabelecer que a intensificação do trabalho implica numa má distribuição do tempo do trabalhador, o que conduz, numa especial atenção, a preocupante saúde do trabalhador, corroborada, sem dúvidas, com a introdução do parágrafo único do art. 60 da CLT.

Em suma, verifica-se que o estudo da importância social da jornada 12x36 tem efeitos abundantes sobre a relação trabalhista, os quais são imprescindíveis para pesquisas ulteriores. Neste enfoque, sugere-se a pesquisa das normas jurídicas trabalhistas e os seus propósitos de equilibrar a relação empregatícia. A instabilidade das normas traz custos significativos para a relação negocial como também prejudica a função social do trabalho e a economia. Desse modo, há que se buscar, na integralidade do ordenamento jurídico, um sistema mais sólido e coerente na proteção das relações e ao trabalhador, visando a garantia suprema da Constituição Federal ante o protecionismo inerente ao trabalhador.

Referências

- Avelino, J. A. (2019). *Jornada de trabalho 12 x 36: prejudicialidade à saúde do trabalhador*. Revista Interfaces Científicas - Direito, 7(2), 101–116. <https://doi.org/10.17564/2316-381X.2019v7n2p85-100> >
- Brasil (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília: Casa Civil, 1988. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm.
- Brasil. (1943). Presidência da República. Casa Civil *Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho*. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm.
- Brasil. (Sessão do Pleno). Tribunal Superior do Trabalho. *Súmula nº 444*. Resolução nº 185 de 14 de setembro de 2012 acrescenta a súmula. <https://www.legjur.com/sumula/busca?tri=tst&num=444>.
- Cairo Jr., J. (2017) *Curso de direito do trabalho* (13a ed). Ed. JusPodivm
- Correia, H., & Miessa, É. (2018) *Manual da reforma trabalhista*. JusPodvim.
- Costa, K. N. R., Almeida, I. C., & Lupatini, M. P. (2020). *A reforma trabalhista sob a perspectiva dos direitos humanos*. Research, Society and Development, (7), e427974058. <https://doi.org/10.33448/rsd-v9i7.4058>
- Delgado, M. G. (1995) *A jornada no direito do trabalho brasileiro*. Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região, Belo Horizonte, 25(54), 173-203.
- Dias, F. G. (2018) *Efeitos da flexibilização da jornada de trabalho na reforma trabalhista*. Trabalho de conclusão de curso (Bacharelado em direito). Faculdade Unisul. Palhoça.
- Garcia, G. F. B. (2015) *Curso de Direito do Trabalho*. (8a ed): Forense
- Ghisleni, M. S. D. V. (2006) *Flexibilização do Direito do Trabalho*. http://www.univates.br/files/files/univates/graduacao/direito/FLEXIBILIZACAO_DO_DIREITO_DO_TRABALHO.pdf.
- Leite, C. H. B. (2019) *Curso de direito do trabalho*. (11a ed): Saraiva Educação

- Macedo, G. M., & Chaves, J. V. M. (2021) *A (in)constitucionalidade da jornada 12x36 após a reforma trabalhista: uma análise da ADI 5994 do STF*. Jus.com.br. <https://jus.com.br/artigos/91765/a-in-constitucionalidade-da-jornada-12x36-apos-a-reforma-trabalhista-uma-analise-da-adi-5994-do-stf>
- Maranhão, N. (2017) *Reforma trabalhista: jornada de 12 horas de trabalho por 36 de descanso – impressões iniciais do art. 59-A*. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 8. Região. Belém, 50(99), 85-92
- Martinez, L. (2020) *Curso de direito do Trabalho* (11a Ed): Saraiva Educação
- Martins, T. P., & Reis, P. A. G. S. (2019) *A Revolução Francesa de 1789 e a teoria da separação dos poderes como marco para o início da constitucionalização do direito francês instrumentalizado pela constituição de 1791*. Organização Comitê Científico. <https://www.indexlaw.org/index.php/historiadireito/article/view/5578>
- Martins Filho, I. G. S. (2009) *Manual de direito e processo do trabalho*. (18a Ed): Saraiva
- Martins, S. P. (2020) *Breve histórico a respeito do direito do trabalho*. Revista da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, 95, 167-176.
- Martins, S. P. (2022) *Direito do Trabalho*. (38a ed): Atlas
- Medeiros, J. B., & Henriques, A. (2017) *Metodologia científica na pesquisa jurídica*. (9a ed.). Atlas
- Ortega, L. C. (2015) *O Contemporâneo Direito do Trabalho no Brasil e as práticas flexibilizatórias*. Dissertação (Mestrado em Direito) - UNIMAR, Marília – SP.
- Resende, R. (2020) *Direito do trabalho*. (8a ed): Forense; Método.
- Severino, A. J. (2017) *Metodologia do trabalho científico*. (2a ed): Cortez
- Vignoli, V. A. (2010). *Flexibilização da jornada de trabalho: importância e limitações*. Dissertação de Mestrado, Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo. 10.11606/D.2.2010.tde-04012011-160412. www.teses.usp.br
- Villela, F. G. (2010). *Manual de direito do trabalho: teoria e questões*. Elsevier