

Pontifícia Universidade Católica de São Paulo
Faculdade de Direito

Luísa Lago Pires

Análise da Jornada de Trabalho 12x36 frente à Reforma Trabalhista

São Paulo
2023

Pontifícia Universidade Católica de São Paulo

Orientanda: LUÍSA LAGO PIRES

Orientador: Professor ADALBERTO MARTINS

Análise da Jornada de Trabalho 12x36 frente à Reforma Trabalhista

Monografia apresentada à Faculdade de Direito da Pontifícia Universidade Católica como requisito parcial para obtenção do título de bacharel em Direito, sob a orientação do Prof. Dr. Adalberto Martins.

São Paulo - SP

2023

À comunidade da Pontifícia
Universidade Católica de São Paulo,
com minha profunda admiração.

AGRADECIMENTOS

Agradeço aos meus pais, Claudio e Andrea, e à minha irmã, Sofia, pelo constante apoio durante toda minha formação acadêmica. Sou muito grata à minha família pelo incentivo para pesquisar e entender os caminhos do Direito.

Aos meus amigos, da graduação e da vida, que me acompanharam e me encorajaram a enfrentar os desafios que surgiram ao longo do caminho.

Aos professores da Faculdade de Direito da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, pelo relevante papel que desempenharam na minha formação profissional.

Minha gratidão ao Orientador, Prof. Dr. Adalberto Martins, por seu suporte e motivação ao longo deste trabalho.

RESUMO

O presente trabalho aborda a jornada de trabalho em turno 12x36, a qual possibilita ao empregador a organização de escalas com maior flexibilidade, contudo impacta diretamente o trabalhador. O estudo analisa a constitucionalidade e as especificidades do mencionado sistema de jornada laboral, a partir da pesquisa doutrinária e jurisprudencial disponível após a promulgação da Lei 13.467/2017, também conhecida como Reforma Trabalhista.

Palavras-chave: Direito do Trabalho. Jornada de trabalho. Jornada 12x36. Flexibilização. Reforma Trabalhista.

ABSTRACT

The present paper addresses the 12x36 shift work system, which allows employers to organize schedules with greater flexibility, but directly impacts the employees. The study analyzes the constitutionality and specificities of the mentioned shift work schedule, based on doctrinal and jurisprudential research available since the enactment of Law 13,467/2017, also known as the Labor Reform.

Keywords: Labor Law. Work schedule. 12x36 shift. Flexibilization. Labor Reform.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ADI	Ação Direta de Inconstitucionalidade
CF	Constituição Federal
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
ONU	Organização das Nações Unidas
OIT	Organização Internacional do Trabalho
STF	Supremo Tribunal Federal
TST	Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

AGRADECIMENTOS.....	4
RESUMO.....	5
ABSTRACT.....	6
LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS.....	7
INTRODUÇÃO.....	9
1. EVOLUÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO.....	11
1.1. DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL.....	11
1.2. FLEXIBILIZAÇÃO NA REFORMA TRABALHISTA.....	12
2. JORNADA DE TRABALHO 12x36.....	16
2.1. CONSIDERAÇÕES INICIAIS.....	16
2.2. CONSTITUCIONALIDADE DA JORNADA 12X36 - ADI nº 5994.....	21
3. IMPACTOS DA JORNADA 12x36.....	26
3.1. REPERCUSSÕES NA SAÚDE DO TRABALHADOR.....	26
3.2. OCORRÊNCIA DE ACIDENTES DE TRABALHO.....	30
4. CONCLUSÃO.....	33
5. REFERÊNCIAS.....	35

INTRODUÇÃO

O Direito do Trabalho possibilita a fixação de diversas escalas de trabalho, a serem adotadas conforme a necessidade do empregador, desde que se verifique o regular atendimento das diretrizes previstas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

No que diz respeito especificamente à jornada de trabalho em turno 12x36, tem-se o labor por 12 horas seguidas de um intervalo interjornada de 36 horas para descanso. Referida jornada, comumente utilizada por empregadores que necessitam de empregados laborando 24 horas por dia na atividade produtiva, possibilita a organização de escalas com maior flexibilidade; no entanto, parece-nos evidente que essa prática repercute na saúde física e mental dos trabalhadores.

Anteriormente, tal escala de trabalho poderia ser fixada apenas mediante convenção ou acordo coletivo de trabalho; mas, atualmente, a adoção desta modalidade pode ocorrer por meio de acordo individual firmado diretamente entre empregado e empregador, conforme previsão constante no artigo 59-A da CLT, incluído pela Lei 13.467/2017 (Reforma Trabalhista).

O tema é usualmente trazido em reclamações trabalhistas, ações anulatórias de instrumentos normativos, bem como é apontado como causa de acidentes laborais. Assim, diante desta problemática, o presente estudo abordará as alterações trazidas com a Reforma Trabalhista com relação à jornada de trabalho em escala 12x36, a regulamentação respectiva, bem como as implicações na saúde dos trabalhadores.

Inicialmente, no primeiro capítulo, o estudo apresentará um breve traçado histórico da evolução das relações de trabalho no Brasil e da flexibilização ocasionada na legislação trabalhista com a Lei 13.467/2017, com alteração e inclusão de dispositivos visando à adaptação das normas às relações de trabalho atuais.

Sequencialmente, no segundo capítulo, o estudo adentrará de forma aprofundada na jornada em turno 12x36, ao tratar das particularidades desta modalidade de jornada, da discussão quanto a validade de sua implementação em consonância com os ditames constitucionais e do entendimento do Supremo

Tribunal Federal pela adoção da referida jornada não ocasionar prejuízos à tutela da dignidade humana.

O trabalho abordará a flexibilização do direito do trabalho brasileiro, as características gerais sobre a escala de trabalho 12x36 e suas peculiaridades com relação a outras espécies de jornada previstas no ordenamento jurídico.

Por fim, analisará diferentes interpretações sobre esta modalidade de jornada, englobará a análise do entendimento do Tribunal Superior do Trabalho acerca de sua validade, examinará os impactos desta modalidade na saúde dos trabalhadores, bem como discutirá a correlação comumente realizada entre a duração da jornada de trabalho e a ocorrência de acidentes no ambiente laboral.

Para tanto, como procedimento metodológico, será realizada a pesquisa doutrinária e jurisprudencial sobre a jornada de trabalho, com enfoque na modalidade 12x36, por meio de um levantamento do entendimento atual sobre o assunto, verificado a partir da promulgação da Lei n. 13.467/2017, tendo o método dedutivo na condição de metodologia de abordagem.

1. EVOLUÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO

Desde a antiguidade, o trabalho é inerente ao ser humano, sendo utilizado como instrumento de luta para a sobrevivência. Todavia, foi no contexto do desenvolvimento industrial inglês, durante a 1ª Revolução Industrial do século XVIII, com o início do capitalismo e trabalho livre, que surgiu o Direito do Trabalho.

Os trabalhadores, até então, não gozavam de quaisquer direitos, evidenciando uma intensa exploração da classe operária. No entanto, com a 1ª Revolução Industrial, por volta de 1760, surgiu do ideal comum de busca por direitos trabalhistas do ponto de vista coletivo e por melhores condições laborais.

1.1. Direito do Trabalho no Brasil

O Direito do Trabalho é o ramo da ciência do Direito cujo objetivo é regulamentar as relações de trabalho, tanto individuais como coletivas, que ocorrem entre trabalhadores e empregadores. Ademais, aborda a relação jurídica existente entre trabalhadores, empregadores e o Estado, bem como visa a promoção de igualdade de condições e de oportunidades para os trabalhadores, em gradativa construção de uma sociedade mais justa e equilibrada.

No Brasil, após a Revolução de 1930, com o governo de Getúlio Vargas, foi iniciado o processo de criação de uma justiça focada na resolução de questões trabalhistas, com o surgimento do Ministério do Trabalho em 26 de novembro de 1930.

Sequencialmente, com a Constituição de 1934, foi estabelecida a proteção ao trabalhador como um princípio fundamental, bem como a garantia de liberdade sindical, a isonomia salarial, o salário-mínimo, o repouso semanal remunerado, a jornada de oito horas de trabalho, a proteção do trabalho das mulheres e dos menores, férias anuais remuneradas, dentre outros direitos.

A Constituição de 1937, por sua vez, marcou uma fase intervencionista estatal, com o enquadramento dos sindicatos em categorias definidas pelo Estado, restrições ao movimento sindical, proibição da greve, que era

considerada recurso antissocial, e a elaboração de novas leis trabalhistas de modo amplo. Todavia, era inegável que as normas trabalhistas eram esparsas.

Assim, com a necessidade de sistematização da legislação trabalhista, houve a nomeação de uma comissão de juristas para a tarefa, sendo as diversas normas existentes organizadas e compiladas por meio do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, o qual aprovou a Consolidação das Leis do Trabalho.

Entretanto, a consagração de diversos direitos trabalhistas como direitos fundamentais se deu posteriormente com a Constituição Federal de 1988, especificamente em seus artigos 7º ao 11, e também no artigo 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. Juntamente à CLT, a atual Constituição representou um marco na evolução do Direito do Trabalho brasileiro, com o fortalecimento de direitos individuais dos trabalhadores e da autonomia privada coletiva, objetivando a solução de conflitos sociais, e com a desvinculação dos sindicatos ao Estado, dentre outros.

A Constituição de 1988 sedimentou em seu texto a centralidade da dignidade da pessoa humana e o direito ao trabalho, de forma a quebrar a lógica do ordenamento jurídico do regime militar. A partir de então, foi reconhecido o direito subjetivo à diminuição dos riscos no ambiente laboral e a ordem econômica passou a ser orientada para alcançar a existência digna para todos.

A CLT, por sua vez, sofreu diversas alterações no decorrer do tempo, tendo o Direito do Trabalho no Brasil sido marcado por uma intensa flexibilização nas relações de trabalho, por intermédio de diversas leis. Entretanto, é inegável que as alterações de maior relevância foram trazidas com a Lei 13.467/17, denominada Reforma Trabalhista, sancionada em 13 de julho de 2017.

Na Reforma mencionada, mais de 100 artigos foram alterados, o que impactou diretamente diferentes aspectos das relações trabalhistas, tema que será abordado a seguir.

1.2. Flexibilização na Reforma Trabalhista

A intensa modificação da CLT proveniente da Reforma Trabalhista, em 2017, com acréscimos e supressões de dispositivos, fundou-se na argumentação de que a legislação trabalhista estava desatualizada e, portanto,

necessitava se adequar ao contexto de maior produtividade, redução à informalidade nas relações laborais, dentre outros motivos. Ademais, correspondeu a uma das tentativas do governo para redução dos altos índices de desemprego e a estagnação da economia brasileira.

A Reforma englobou aspectos relacionados a direitos dos trabalhadores, normas processuais trabalhistas, bem como aspectos sindicais, de forma a evidenciar uma clara flexibilização do direito do trabalho, isto é, uma clara minimização de sua rigidez. Esta flexibilização trabalhista, nas palavras de Adalberto Martins, deve ser entendida com base na acepção do próprio termo “flexibilização”, como sendo:

(...) uma expressão para designar a exigência de adaptação do direito do trabalho às transformações do mundo moderno, com vistas a contemporizar a relação capital/trabalho diante das dificuldades econômicas, evolução tecnológica e outros fatores, não necessariamente com prejuízo do empregado (MARTINS, 2022, p. 325).

As alterações trabalhistas originaram-se de novas condições das relações de trabalho e possibilitaram a livre negociação diretamente entre trabalhador e empregador em determinados aspectos, a concessão de maior autonomia às negociações coletivas, a limitação da atuação direta da Justiça do Trabalho em negociações realizadas diretamente entre empregado e empregador, bem como a redução de custos ao empregador. Conforme exposto, as alterações visaram principalmente à adequação da legislação às condições de trabalho atuais, incluindo a possibilidade do trabalho intermitente e do labor na modalidade de teletrabalho, o que representou uma inovação, diante da ausência de regulamentação específica até então.

Contudo, na CLT foram incluídas disposições sensíveis no que diz respeito às relações de trabalho, oriundas da flexibilização acima mencionada, merecendo destaque, a título ilustrativo, (i) a prevalência do negociado em norma coletiva sobre o legislado, (ii) a possibilidade de banco de horas por acordo individual escrito entre empregado e empregador para compensação em até 6 meses e (iii) a pactuação de jornada de trabalho na modalidade 12x36 por meio de acordo individual escrito entre empregado e empregador, o que anteriormente só era possível apenas mediante norma coletiva.

Ademais, também vale destacar a nova redação atribuída ao artigo 59 da CLT, de forma a permitir o acréscimo de duas horas extras diárias na jornada do trabalhador, por meio de acordo individual entre empregado e empregador, acordo ou convenção coletiva de trabalho, desde que estas horas sejam acrescidas de, no mínimo, 50% do valor da hora normal de trabalho. Sobre tal alteração, insta salientar que esta é válida inclusive para trabalho em turnos ininterruptos de revezamento.

Como acima descrito, foram diversas as inovações provenientes da Reforma Trabalhista, visando à adaptação do Direito do Trabalho às condições atuais das relações de trabalho e de emprego. Todavia, é inegável que tais alterações, vantajosas aos empregadores em muitos aspectos, acabaram por impactar diretamente os trabalhadores, o que será abordado em sequência. De forma a sintetizar o exposto:

No que se refere à jornada de trabalho, as mudanças introduzidas pela Lei 13.467/2017 operam fundamentalmente em dois sentidos: flexibilização da jornada e redução direta de custos, reduzindo a *porosidade* do trabalho. O primeiro sentido decorre da necessidade de o trabalhador estar permanentemente disponível para o empregador. Acompanhando as oscilações da produção, o trabalhador tem sua jornada reduzida ou estendida, sem ter controle sobre seu tempo de trabalho, o que resulta em redução indireta de custos para o empregador. O aumento da disponibilidade do trabalhador para com o empregador se dá via ampliação da compensação de horas extras (banco de horas), generalização da possibilidade de jornada de 12 por 36 horas, alargamento do conceito de regime de tempo parcial e introdução do contrato com jornada intermitente de trabalho, essas duas últimas medidas já analisadas anteriormente. O segundo sentido da reforma é de teor mais prático: redução direta de custos do empregador, mediante a retirada de tempo computado como jornada de trabalho (TEIXEIRA, *et al.*, 2017, p. 74).

Assim, tem-se que as flexibilizações oriundas da Lei 13.467/2017 foram contextualizadas de forma abrangente no presente capítulo, de forma a viabilizar o estudo de jornadas tidas como especiais, mais especificamente, a análise da jornada de trabalho na modalidade 12x36, facultada por meio do artigo 59-A da CLT.

Referida modalidade de jornada de trabalho, consoante já afirmado alhures, poderá ser pactuada não somente por meio de acordo ou convenção

coletiva de trabalho, mas também mediante acordo individual escrito, o que será abordado nos capítulos seguintes, por se tratar do objeto central do estudo ora proposto.

A análise se concentrará nesta temática haja vista ser discutível a observância do princípio protetivo que rege o direito do trabalho nas novas condições estabelecidas para o trabalho na escala de 12 horas de trabalho seguidas de 36 horas de descanso.

A elaboração de novas normas jurídicas serve a aperfeiçoar o sistema, mas não se pode olvidar a necessidade de não ocasionar prejuízos ao trabalhador, tido como parte hipossuficiente da relação de trabalho – o que parece não ocorrer com a flexibilização do direito do trabalho brasileiro descrita acima.

2. JORNADA DE TRABALHO 12x36

Conforme mencionado, a jornada de revezamento na escala 12x36 consiste no trabalho pelo período de 12 horas, seguidas de 36 horas de descanso. Assim, os empregados sujeitos a esta escala de trabalho normalmente trabalham 48 horas em uma semana e 36 horas na semana seguinte, posteriormente reiniciando este ciclo, de forma a perfazer uma média de 168 horas de labor mensal.

Até a Lei 13.467/2017, referida modalidade era tida como de caráter excepcional, isto é, de aplicação restrita a algumas categorias profissionais – incluindo o sistema hospitalar, a categoria de vigilantes e outros ramos necessários de divisão de empregados entre dia e noite para execução das atividades de forma contínua – aplicação que foi ampliada com o advento da Reforma Trabalhista.

2.1. Considerações iniciais

A polêmica levantada com relação à jornada 12x36, desde o início, referia-se à não compatibilização deste sistema de jornada de trabalho com as Convenções da OIT e com a própria Constituição Federal de 1988, a qual prevê, em seu artigo 7º, principalmente nos incisos XIII e XXII, (i) a limitação da escala de trabalho a 8 horas diárias e 44 horas semanais e (ii) a redução dos riscos inerentes ao trabalho mediante normas de saúde, higiene e segurança.

Ademais, também costumava se invocar a dissonância de tal modalidade de trabalho com a redação inicial do artigo 59 da CLT, o qual dispõe sobre a possibilidade de compensação de jornada, desde que em número não excedente a duas horas diárias, *in verbis*:

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;

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

Art. 59. A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

Contudo, nesta modalidade de labor, com a alternância de uma semana de trabalho com duração excedente a 44 horas semanais e uma semana com duração reduzida, isto é, inferior às 44 horas semanais previstas constitucionalmente, é realizada a respectiva compensação da jornada – o que representa um dos argumentos mais sólidos para defender o respeito aos ditames constitucionais da referida jornada de trabalho. Neste sentido, entende Mauricio Godinho Delgado:

A jornada de plantão de 12 X 36, considerada a duração mensal do labor e já incluído, em seu sistema, o descanso semanal remunerado, respeita, conforme visto, o montante de 220 horas decorrente do art. 7º, XIII, da Constituição, ao passo que, no plano semanal, alterna um módulo mais amplo seguido por outro mais reduzido do que 44 horas, realizando a respectiva compensação. Por isso tem sido considerada, pela jurisprudência, compatível com o Texto Magno (art. 7º, XIII) (DELGADO, 2019, p. 1077).

Em setembro de 2012, o Tribunal Superior do Trabalho fixou o teor da súmula 444, em decorrência da grande demanda de passivos trabalhistas pelas interpretações divergentes dos tribunais sobre esta modalidade de jornada de trabalho. Assim, a súmula passou a ser frequentemente utilizada para resolver impasses relacionados a tal modalidade de jornada; no entanto, parte dos juízes e Tribunais Regionais do Trabalho permaneceram sentenciando em desfavor das empresas, para que fosse modificado o regime de escala.

Por meio da súmula 444 do TST, estipulou-se a validade do regime 12x36 em caráter excepcional, diante da análise do caso concreto. Ainda, a validade de sua implementação a partir de acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho, em consonância com os ditames constitucionais, havendo o pagamento em dobro do labor realizado em domingos e feriados:

SÚMULA N.º 444 - JORNADA DE TRABALHO. NORMA COLETIVA. LEI. ESCALA DE 12 POR 36. VALIDADE. 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.

Todavia, com o advento da Reforma Trabalhista, com amparo no artigo 59-A da CLT, um maior número de categorias passou a adotar o regime de trabalho na modalidade 12x36, em face das peculiaridades dos setores de atuação e da necessidade de lapsos temporais de trabalho mais amplos. O artigo traz a seguinte redação:

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 (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência).

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 § 5º do art. 73 desta Consolidação (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência).

Com a nova lei trabalhista, que trouxe a inovação do artigo 59-A ao bojo da CLT, é inegável que a súmula 444 do TST ficou superada. No dispositivo consolidado, a jornada 12x36 foi generalizada e alterou-se o entendimento constante na súmula, ao incluir a possibilidade de pactuação da jornada 12x36 por meio de acordo individual escrito firmado entre empregado e empregador, sem a necessidade de participação das entidades de classe nas negociações, transferindo às partes a estipulação de tal regime.

Ainda, houve a inclusão da disposição de que em tal modalidade de jornada o labor ocorrido em domingos ou feriados já está englobado na remuneração mensal do empregado; vale dizer, não é devida qualquer remuneração adicional nestas situações.

Ademais, pelas disposições constantes no artigo, a prorrogação da jornada noturna também foi incluída na remuneração mensal do empregado e a

supressão do intervalo intrajornada para refeição e descanso foi autorizada mediante indenização ao trabalhador.

Sobre as alterações, sintetiza Mauricio Godinho Delgado:

A Lei da Reforma Trabalhista inseriu na CLT a jornada de plantão 12 X 36 horas (art. 59-B, *caput* e parágrafo único). Entretanto, agregou três regras mais gravosas em comparação com o disposto na Súmula n. 444 do TST. De um lado, permitiu que o simples acordo individual escrito (ao invés de a negociação coletiva ou a lei), autorizasse tal tipo de jornada. De outro lado, considerou compensados não apenas os dias de descanso semanal (corretamente, conforme visto), mas também os feriados trabalhados, bem como as prorrogações de trabalho noturno, quando houver (parágrafo único do art. 59-B, CLT). Por fim, declarou dispensada, nas atividades insalubres, a exigência de licença prévia das “autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho”, relativamente às jornadas 12 X 36 horas, embora estas provoquem, evidentemente, significativa prorrogação do trabalho normal nos dias de prestação do plantão (novo parágrafo único do art. 60 c./c. *caput* do mesmo preceito da Consolidação) (DELGADO, 2019, p. 1078).

Vale salientar que a novidade legislativa foi recepcionada com profundas críticas e entendimentos doutrinários polarizados, existindo argumentos diversos para criticar ou defender a referida jornada, diante da insegurança jurídica levantada com as incongruências constantes no artigo supracitado, acrescentado pela Lei n. 13.467/2017.

Não obstante exista entendimento consolidado sobre o assunto, os debates acerca da validade da jornada persistem, havendo uma vertente doutrinária que entende que a duração do trabalho deve obrigatoriamente respeitar os ditames constitucionais de 8 horas diárias e o teto de 44 horas semanais, sendo tal jornada uma afronta aos ditames da Carta Magna, enquanto outros defendem a necessidade de adequação parcial de regras, com respeito aos direitos trabalhistas e à saúde do trabalhador, inexistindo plausibilidade na argumentação de que a jornada desrespeita as previsões constitucionais.

Por um lado, argumenta-se que a prática da jornada oferece riscos excessivos tanto aos empregados quanto à sociedade, por ratificar o desequilíbrio entre empregado e empregador, bem como por aumentar o número de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais, incluídas aquelas vinculadas à saúde física e mental do trabalhador. Neste sentido, é possível citar o

entendimento de Ney Maranhão, o qual defende que esta jornada é válida desde que haja respeito ao trabalhador:

De se registrar, ademais, que a simplória assertiva de que “por mera conta matemática, chega-se à fácil conclusão de que a jornada 12 x 36 é mais benéfica ao trabalhador” é objeto de caloroso debate não só no campo do Direito, mas sobretudo na seara da Medicina, Psicologia e demais ciências relacionadas à saúde humana, haja vista que o descanso necessário à recuperação da fadiga física e mental não guarda relação direta com fatores meramente quantitativos, sendo fenômeno bem mais complexo, influenciado por diversos outros fatores, também de ordem qualitativa, tais como conteúdo, tensão e ritmo de trabalho, além da efetiva observância do descanso. Nesse particular, cumpre enfatizar o núcleo mínimo do direito fundamental dos trabalhadores à “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança” (CF, art. 7o, XXII). Ora, tratando-se de temática ambiental (equilíbrio do meio ambiente do trabalho), a discussão deverá ser sempre interdisciplinar, a envolver abalizados argumentos técnico-científicos relacionadas à saúde humana (MARANHÃO, 2017, p. 88).

Ainda, argumenta-se que a modalidade de labor na escala 12x36 impede a previsibilidade das folgas do trabalhador, que serão alternadas no decorrer das semanas, o que afeta diretamente a vida pessoal e comunitária do empregado. Ademais, constantemente se discute que a tentativa de implantação generalizada dessa modalidade de jornada poderá ocasionar sério questionamento jurídico, por envolver diretamente os direitos fundamentais inerentes à pessoa humana:

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”) (MARANHÃO, 2017, p. 87).

Por outro lado, há a argumentação de que, ainda que a jornada seja exaustiva, pode ser benéfica ao trabalhador, visto que representa um notório avanço social e possibilita ao trabalhador um período de descanso prolongado,

o que gera maior disponibilidade para momentos de lazer, aperfeiçoamento da profissão, dentre outros. Ademais, a pactuação desta modalidade de jornada é justificada sob o fundamento de que a Constituição Federal viabiliza o regime compensatório de jornada e, por isso, não haveria de se falar em afronta constitucional na aplicação da modalidade de jornada 12x36.

2.2. Constitucionalidade da jornada 12x36 – ADI nº 5994

A Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) é um instrumento utilizado para arguir a inconstitucionalidade de uma lei ou ato normativo. Dentro da temática analisada, vale ressaltar a ADI nº 5994, ajuizada em agosto de 2018 pela Confederação Nacional dos Trabalhadores na Saúde perante o Supremo Tribunal Federal (STF).

Esta, visava à declaração de incompatibilidade da jornada 12x36 pactuada por meio de acordo individual escrito com as disposições constitucionais, isto é, a declaração de inconstitucionalidade do artigo 59-A, *caput* e parágrafo único, da CLT.

A fundamentação da ADI nº 5994 esbarra em pontos discutidos no capítulo anterior, principalmente quanto ao limite da duração semanal previsto na Constituição Federal e na vedação ao retrocesso de direitos trabalhistas garantidos aos trabalhadores por meio de previsão legal, *in verbis*:

A Confederação Nacional dos Trabalhadores na Saúde – CNTS ajuizou esta ação direta de inconstitucionalidade, com pedido de liminar, buscando seja declarada a incompatibilidade, com a Constituição Federal, da expressão “acordo individual escrito” contida na cabeça do artigo 59-A da Consolidação das Leis do Trabalho e do respectivo parágrafo único, com a redação dada pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. (...)

Consoante assevera, ao permitir a adoção, mediante acordo individual, de jornada de 12 horas de trabalho seguida de 36 de descanso, a nova redação da cabeça do artigo 59-A da Consolidação das Leis do Trabalho viola o disposto no inciso XXIII do artigo 7º da Constituição Federal, o qual, versando a garantia de “duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais”, condiciona a fixação de jornadas ininterruptas à celebração de “acordo ou convenção coletiva de trabalho”. Afirma transformado o excepcional

em ordinário. Diz imprescindível a supervisão e a participação das entidades sindicais, sob pena de ter-se a flexibilização de direitos sociais constitucionalmente assegurados, notadamente relacionados à proteção da saúde dos trabalhadores – artigos 6º e 196 da Lei Maior.

Argui ofensa ao princípio da vedação ao retrocesso no âmbito do Direito trabalhista. Reportando-se ao cenário normativo anterior à inovação legislativa atacada, menciona o verbete no 444 da Súmula do Tribunal Superior do Trabalho, segundo o qual é válido estabelecer jornada laboral diferenciada, desde que “prevista em lei ou ajustada exclusivamente mediante acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho”.

No que concerne à redação do parágrafo único, tem como indispensável a discriminação, destacada de forma clara e objetiva em contracheque, das parcelas remuneratórias devidas em razão do descanso semanal remunerado e em feriados e das prorrogações da jornada trabalho noturna – circunstância, sublinha, não verificada no preceito impugnado. Sustenta, citando o enunciado no 91 da Súmula do Tribunal Superior do Trabalho, a vedação, pelo estatuto jurídico-constitucional trabalhista, do denominado “salário complessivo”, a agregar direitos remuneratórios diversos em parcela única, dificultando ao trabalhador hipossuficiente a adequada compreensão do que efetivamente pago. Aponta violados os incisos VI, IX, XV e XVI do artigo 7º da Constituição Federal.

Sob o ângulo do risco, aponta os efeitos danosos decorrentes da adoção, mediante acordo escrito individual, de jornada de trabalho ininterrupta, sem a intervenção das entidades sindicais. (...)

(STF – ADI nº 5994 DF - DISTRITO FEDERAL 0077010-07.2018.1.00.0000, Relator: Min. MARCO AURÉLIO, Data de Julgamento: 28/08/2018, Data de Publicação: DJe-181 03/09/2018)¹

A entidade sindical autora, por meio desta ADI, pretendia obter a tutela jurisdicional cautelar e de mérito para declaração da inconstitucionalidade da adoção da referida modalidade por acordo individual, mediante a alegação de que a redação do artigo 59-A da CLT pretende “mascarar direitos que são expressamente assegurados pela Constituição Federal e devem ser destacados de forma clara e objetiva na remuneração do trabalhador”.

¹ **ADI 5449. Portal STF.** Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5530775>.

Na petição inicial, dentre outras questões, a autora salientou o princípio do não retrocesso e a garantia de condições e remuneração dignas de trabalho asseguradas constitucionalmente, incluídas as disciplinadas no artigo 7º da Constituição Federal. A entidade sindical, no parágrafo 17 da exordial, destacou:

(...) Os direitos sociais assim como os direitos dos trabalhadores, uma vez obtido um determinado grau de realização, passam a constituir, simultaneamente, uma garantia institucional e um direito subjetivo. A proibição de retrocesso social é o princípio que protege o núcleo essencial da existência mínima inerente ao respeito pela dignidade da pessoa humana, como está clarificado no caso presente.

O ministro Marco Aurélio, relator, salientou que o artigo 7º, inciso XIII, da CF, estabelece a duração de trabalho normal não excedente a 8 horas diárias e 44 horas semanais, sendo facultada a compensação de horários, bem como a redução da jornada de trabalho tão somente mediante acordo ou convenção coletiva. Ademais, destacou que o artigo 59-A da CLT, em seu *caput* e parágrafo único, evidentemente colocou em segundo plano simples noção de direito:

O preceito não contempla o acordo individual. O inciso que se segue – o XIV – versa jornada de 6 horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, mais uma vez submetendo o fenômeno à negociação coletiva.

Previu-se a possibilidade de a jornada de 12 horas, alternada com descanso de 36, ser pactuada não só por acordo coletivo ou convenção coletiva, mas também via acordo individual. O menosprezo aos ditames constitucionais foi grande. O conflito, com a Constituição Federal, da expressão "acordo individual escrito" é de clareza solar (ADI 5994, voto do relator, ministro Marco Aurélio).²

Todavia, em sessão virtual de 23/06/2023 a 30/06/2023, o Tribunal, por maioria, julgou improcedente a ação, nos termos do voto divergente do Ministro Gilmar Mendes. Em seu voto, este defendeu a vertente de que as alterações trazidas com a Reforma Trabalhista trazem destaque à autonomia da negociação entre as partes da relação empregatícia, sem prejuízo da tutela da dignidade humana.

² **ADI 5994. Voto do ministro relator Marco Aurélio.** Disponível em: https://www.migalhas.com.br/arquivos/2023/6/ED36F6BAC897D4_5300002.pdf.

Além disso, o Ministro Gilmar Mendes rememorou que a jornada 12x36 já era pacificada na jurisprudência trabalhista e explicou que essa modalidade não vai de encontro ao artigo 7º da Constituição Federal, votando pela constitucionalidade da norma, nos seguintes termos:

(...) Seguindo a evolução do tratamento doutrinário e jurisprudencial sobre a jornada 12h por 36h, que cada vez mais se consolida entre diferentes categorias de trabalhadores, me parece natural que a reforma trabalhista normatizasse a referida jornada na CLT, passando a permitir sua adoção pelos trabalhadores via contrato individual, com base na liberdade do trabalhador, mote da reforma. demais, cabe registrar que o artigo 7º, inciso XIII, da Constituição não proíbe a jornada 12h por 36h, apenas estabelece que a jornada de 8 horas diárias ou 44 horas semanais poderá ser relativizada mediante compensação, conforme acordo ou negociação coletiva. Essa compensação, conforme a doutrina e a jurisprudência, pode se dar na forma da jornada 12h por 36h, em que as 4 horas a mais de jornada de trabalho são compensadas por 36 horas seguidas de descanso. Essa não é a única forma de compensação de jornada possível, mas uma das possíveis (...) (ADI 5994, voto do Ministro Gilmar Mendes).³

O Plenário do Supremo Tribunal Federal julgou improcedente a ADI nº 5994, sendo de repercussão geral a decisão proferida no julgamento, *in verbis*:

Ação Direta de Inconstitucionalidade. 2. **Jornada de trabalho 12 por 36. Pactuação por acordo individual. Art. 59-A da CLT, na redação dada pela Lei 13.467, de 13 de julho de 2017. Reforma Trabalhista.** 3. Alegação de violação ao disposto no artigo 7º, incisos XIII, XIV e XXVI, da Constituição Federal. Inocorrência. 4. ADI 4.842, Rel. Min. EDSON FACHIN, Tribunal Pleno, julgado em 14.9.2016. 5. **Ação Direta de Inconstitucionalidade julgada improcedente.** (STF - ADI: 5994 DF, Relator: MARCO AURÉLIO, Data de Julgamento: 03/07/2023, Tribunal Pleno, Data de Publicação: PROCESSO ELETRONICO DJe-s/n DIVULG 08-08-2023 PUBLIC 09-08-2023. Original sem destaques.)

Os ministros do STF, por sete votos a três, entenderam pela constitucionalidade do artigo 59-A da CLT. Assim, uma vez que as decisões do STF em controle concentrado de constitucionalidade possuem efeito vinculante,

³ **ADI 5994. Voto do ministro Gilmar Mendes.** Disponível em: https://www.migalhas.com.br/arquivos/2023/6/760FB594BC9D87_5793333.pdf.

os órgãos da Justiça do Trabalho devem obrigatoriamente seguir referido posicionamento, entendendo pela constitucionalidade das disposições constantes no artigo 59-A da CLT e validade da pactuação da jornada 12x36 por meio de acordo individual escrito.

O entendimento do STF serve a reforçar a importância da autonomia vontade das partes envolvidas nas relações de trabalho, diante da possibilidade de empregado e empregador disporem de forma individualizada sobre o modo em que consistirá a relação havida entre eles.

Assim, tem-se a autonomia da vontade individual como um mecanismo alternativo para apresentar respostas à forma tradicional de relação empregado-empregador, tendo a Reforma Trabalhista servido a quebrar paradigmas por ampliar a negociação direta entre as partes envolvidas na relação de emprego.

Todavia, vale ressaltar que é evidente o surgimento de desafios para a proteção dos direitos dos trabalhadores diante desse entendimento, sendo imprescindível que a implementação da jornada na modalidade 12x36 mediante acordo individual seja acompanhada de medidas garantidoras de transparência nas negociações.

3. IMPACTOS DA JORNADA 12x36

Conforme mencionado, a jornada de trabalho 12x36 possibilita maior flexibilidade na organização das escalas de trabalho, o que se mostra favorável ao empregador, diante da viabilização de redirecionamento dos empregados de acordo com a necessidade da empresa.

Contudo, certos pontos negativos necessitam de uma análise cautelosa pelos empregadores. Isto porque, cargas laborais prolongadas comprovadamente repercutem na saúde física e mental dos empregados, sendo evidente a correlação entre rotinas desgastantes de trabalho e problemas laborais.

3.1. Repercussões na saúde do trabalhador

A jornada de trabalho na modalidade 12x36, pactuada via norma coletiva, ou então diretamente entre empregado e empregador, entendida como válida e reputada constitucional pelo STF – conforme abordado no capítulo anterior – evidentemente repercute na saúde física e mental dos empregados.

O organismo humano possui limitações físicas e psíquicas, sendo o descanso imprescindível para a realização de atividades cotidianas, incluindo o labor. O artigo 6º e os artigos 196 a 200, todos da Constituição Federal, estabelecem o direito à saúde e ao trabalho, também sendo oportuna a referência ao artigo 7º, XXII, CF que assegura o direito dos trabalhadores “à redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”.

Ainda, se infere do artigo 24 da Declaração Universal de Direitos Humanos que todos os trabalhadores têm direito ao descanso, ao desfrute do tempo livre, a jornadas de trabalho razoáveis e às férias remuneradas. Ademais, a Organização Mundial de Saúde entende que “a saúde do trabalhador e a saúde ocupacional são pré-requisitos para a produtividade e são de suma importância para o desenvolvimento socioeconômico sustentável”.

Em consonância com o acima descrito, a OIT recomenda que as horas diárias sejam divididas entre jornada de trabalho, sono e vida familiar e social. A

duração da jornada de trabalho deve ocupar aproximadamente um terço das horas diárias, para que o trabalhador possa distribuir os outros dois terços para as demais atividades tidas como de grande importância ao ser humano. Ainda, a jornada laboral deverá ser consoante com a carga de trabalho e com as exigências a serem cumpridas, considerando a carga física, mental e social do empregado.

Dessa forma, verifica-se uma intensa preocupação com a qualidade de vida do trabalhador e com o meio ambiente laboral sadio, devido ao fato de ser a tutela do interesse à saúde uma prerrogativa fundamental e legítima de todos.

Ademais, tem-se o empregador não apenas como responsável pela contraprestação salarial de seus empregados, mas também pela manutenção do estado de boa saúde destes no decorrer do vínculo empregatício; e com este viés, a referência às normas de segurança e higiene do trabalho foi inserida na atual Constituição Federal.

Especificamente em relação à jornada de trabalho em turnos 12x36, parte da doutrina entende que esta é menos prejudicial ao trabalhador do que a escala de turno regular, devido ao fato de os intervalos interjornadas serem maiores. Isto porque, no turno 12x36, o empregado possui estabelecido o período de 36 horas de descanso entre as jornadas, ao passo que, nos turnos regulares, o artigo 66 da CLT preceitua tão somente a observância de um período mínimo de 11 horas consecutivas destinada ao descanso do trabalhador.

No entanto, deve-se atentar que a saúde do empregado é diretamente afetada com a jornada de trabalho prorrogada e que, para a modalidade de jornada 12x36, tem-se acrescida a previsão expressa de que os intervalos intrajornadas – concedidos ao trabalhador durante a jornada de trabalho para refeição e descanso – poderão ser usufruídos ou indenizados.

Assim, é ocasionada uma nova discussão a respeito de tal jornada ser mais benéfica ao empregado, vez que há previsão legal de que nos turnos regulares o intervalo intrajornada deverá ser de 15 minutos para aqueles que cumprem jornada de 4 a 6 horas e, de 1 a 2 horas àqueles que cumprem jornada de trabalho superior a 6 horas, diferentemente do que se verifica na jornada especial na escala 12x36.

Ocorre que os intervalos interjornadas e intrajornadas visam à garantia da higidez física e mental dos empregados, para que estes possam repor as

energias necessárias ao desempenho de suas atividades, bem como possuir um mínimo de convívio social. Dessa forma, tem-se uma forte vertente doutrinária defensora de que a jornada 12x36 viola direitos dos trabalhadores pelos impactos diretos causados pela quantidade de horas laboradas, o que influencia diretamente na redução da qualidade e desempenho de tarefas, bem como reflete na saúde e na segurança do empregado quando do exercício de seus misteres.

Isto porque, a duração da jornada na escala 12x36 ocasiona uma estafa física e mental no trabalhador, o que conseqüentemente gera dificuldade maior de recuperação do organismo pela privação de sono e estado tensional diante de um número prolongado de horas de trabalho contínuo, o qual excede aquele que se considera adequado para uma jornada normal de trabalho. E mais, não apenas a qualidade do trabalho pode ser impactada pelo cansaço do trabalhador, mas também há maior risco de ocorrência de acidentes laborais, o que será abordado no próximo item deste capítulo.

Os períodos de descanso servem para evitar o cansaço acumulado do trabalhador, o que é diretamente comprometido em jornadas de trabalho que ultrapassam os turnos recomendados de oito horas de labor diário. Tal informação se confirma pelas estimativas conjuntas da OMS e da OIT, em que a carga de doenças cardíacas e derrames atribuíveis à exposição a longas escalas de trabalho foram quantificadas em cerca de 750 mil mortes por ano no mundo.⁴

Sebastião Geraldo de Oliveira, em seu livro “Proteção Jurídica à Saúde do Trabalhador”, menciona que Edtih Seligmann Silva, estudiosa da área de saúde mental e trabalho, leciona no seguinte sentido:

“Quanto mais prolongada for uma jornada de trabalho na qual um trabalhador necessite concentrar sua atenção, maior será o cansaço tanto físico quanto mental. Assim é que, atualmente, torna-se praticamente impossível, além de artificial, distinguir fadiga física de fadiga mental. E, quando o cansaço passa de

⁴ **Joint Estimates of the Work-related Burden of Disease and Injury, 2000-2016: Global Monitoring Report.** World Health Organization and International Labour Organization, 2021, página. 10. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/publication/wcms_819788.pdf.

fisiológico a patológico, isto é, quando o repouso e sono habituais não mais são capazes de superá-lo surge a fadiga crônica” (OLIVEIRA, 1998, p. 143)

Ademais, na mesma obra, aborda que:

“Um processo prolongado de fadiga induz à instalação da fadiga crônica, que não cede nem mesmo com o repouso diário. Esse quadro de fadiga patológica compromete o sistema imunológico, deixando o trabalhador muito mais vulnerável à doenças, além de produzir insatisfação com o serviço, absenteísmo, baixa produtividade e maior número de acidentes de trabalho” (OLIVEIRA, 1998, p. 142).

É inegável que jornadas de trabalho com duração estendida acarretam dívidas de sono e de oxigênio, sendo comprovado que a fadiga e o estresse interferem não apenas na criatividade, na concentração e na redução da qualidade das entregas laborais do trabalhador, como também predispõe o indivíduo a doenças, acidentes de trabalho e invalidez, haja vista que a ausência de descanso necessário para recuperação da fadiga a torna crônica, podendo ocasionar tais impactos.

Evidentemente, a adoção da modalidade 12x36 é inevitável para determinadas atividades; no entanto, deve-se prezar pela reorganização das escalas de trabalho de forma a evitar, quando possível, tal modalidade de jornada como forma de proporcionar ao trabalhador melhor qualidade de vida. No entanto, vê-se que a Reforma Trabalhista serviu a impulsionar a adoção desta modalidade de jornada de trabalho, o que por muitos é entendido como um movimento contrário ao recomendado à tutela da saúde e segurança dos trabalhadores.

Verifica-se, pois, que o trabalho em jornada de 12 horas consecutivas acaba por relativizar o viés protetivo ao trabalhador para se adequar a uma condição de trabalho especial mais favorável ao empregador, a qual tem por base potencial configuração de nocividade ao empregado.

3.2. Ocorrência de acidentes de trabalho

Conforme disposto no tópico anterior, o empregador é responsável pela manutenção de um ambiente de trabalho hígido, com vista a zelar pela boa saúde de seus empregados na vigência dos respectivos contratos de trabalho.

A teoria do risco adotada pelo Código Civil de 2002, possibilitou ao direito do trabalho a utilização da teoria objetiva da responsabilidade civil ligada ao risco profissional. Nesse sentido, o artigo 2º, *caput*, da CLT, determina que o empregador assume os riscos da atividade econômica. Assim, quando verificado que o direito do empregado de não suportar os riscos da atividade é violado, surge o direito de reparação para tutela da parte mais vulnerável da relação de emprego.

Todavia, conforme bem pontuado por Sebastião Geraldo de Oliveira, na maioria dos casos é necessária a caracterização de dolo ou culpa do empregador, bem como o nexo de causalidade do ato ilícito com o prejuízo causado, para que surja a responsabilidade da reparação dos danos ocasionados pelo acidente de trabalho. Ainda, destaca que haverá culpa do empregador quando este não observar normas legais, convencionais, contratuais ou técnicas de segurança, higiene e saúde do trabalho. (OLIVEIRA, 1998, p. 214-215)

Assim, evidentemente, pelo princípio da razoabilidade, não se pode admitir que o empregador seja responsabilizado em situações de exclusão do nexo de causalidade.

No julgamento do Recurso Extraordinário 828040, apreciando o tema 932 de Repercussão Geral, o STF decidiu pela constitucionalidade da imputação da responsabilidade civil objetiva do empregador por danos decorrentes de atividades de risco, que apresentem maior probabilidade de ocorrência de acidentes ou doenças laborais – com a aplicação, nos demais casos, da responsabilidade civil subjetiva. *In verbis*:

DIREITO CONSTITUCIONAL. DIREITO DO TRABALHO. RECURSO EXTRAORDINÁRIO. REPERCUSSÃO GERAL RECONHECIDA. TEMA 932. EFETIVA PROTEÇÃO AOS DIREITOS SOCIAIS. POSSIBILIDADE DE RESPONSABILIZAÇÃO OBJETIVA DO EMPREGADOR POR DANOS

DECORRENTES DE ACIDENTES DE TRABALHO. COMPATIBILIDADE DO ART. 7, XXVIII DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL COM O ART. 927, PARÁGRAFO ÚNICO, DO CÓDIGO CIVIL. APLICABILIDADE PELA JUSTIÇA DO TRABALHO. (...) 2. O legislador constituinte estabeleceu um mínimo protetivo ao trabalhador no art. 7º, XXVIII, do texto constitucional, que não impede sua ampliação razoável por meio de legislação ordinária. Rol exemplificativo de direitos sociais nos artigos 6º e 7º da Constituição Federal. 3. **Plena compatibilidade do art. 927, parágrafo único, do Código Civil com o art. 7º, XXVIII, da Constituição Federal, ao permitir hipótese excepcional de responsabilização objetiva do empregador por danos decorrentes de acidentes de trabalho, nos casos especificados em lei ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor implicar, por sua natureza, outros riscos, extraordinários e especiais. Possibilidade de aplicação pela Justiça do Trabalho.** 4. Recurso Extraordinário desprovido. TEMA 932. Tese de repercussão geral: **"O artigo 927, parágrafo único, do Código Civil é compatível com o artigo 7º, XXVIII, da Constituição Federal, sendo constitucional a responsabilização objetiva do empregador por danos decorrentes de acidentes de trabalho, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida, por sua natureza, apresentar exposição habitual a risco especial, com potencialidade lesiva e implicar ao trabalhador ônus maior do que aos demais membros da coletividade"** (STF - RE: 828040 DF, Relator: ALEXANDRE DE MORAES, Data de Julgamento: 12/03/2020, Tribunal Pleno, Data de Publicação: 26/06/2020. Original sem destaques).

Dessa forma, depreende-se a responsabilidade objetiva do empregador por danos decorrentes de acidente de trabalho nos casos especificados por meio de lei ou então, quando a atividade desenvolvida for naturalmente perigosa, sendo o entendimento jurisprudencial neste sentido:

ACIDENTE DO TRABALHO. RESPONSABILIDADE OBJETIVA DO EMPREGADOR. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS, ESTÉTICOS E MATERIAIS. 1- **Embora prevaleça na Justiça do Trabalho o entendimento de que a responsabilidade civil do empregador deve ser avaliada pelo prisma da teoria subjetivista (artigo 7º, inciso XXVIII, da CR/88), este entendimento não significa que a responsabilidade objetiva (artigo 927, parágrafo único, do CCB) não tenha aplicabilidade às hipóteses de acidente do trabalho e doença do trabalho quando a natureza da atividade, por si só, implicar risco acentuado para aquele que a exerce.** 2- Laborando o reclamante como blaster (detonador), a natureza da atividade

implica em risco acentuado, sendo aplicável a responsabilidade objetiva do empregador (TRT-3 - ROT: 00100102320205030187 MG 0010010-23.2020.5.03.0187, Relator: Maria Lucia Cardoso Magalhaes, Data de Julgamento: 02/05/2022, Quarta Turma, Data de Publicação: 03/05/2022. Original sem destaques).

Contudo, usualmente, tem-se a responsabilidade subjetiva do empregador por acidentes de trabalho, com a definição dada pela jurisprudência dos casos em que há a responsabilidade civil com presunção de culpa do empregador, conforme determina o artigo 7º, XXVIII, da Constituição Federal.

Ocorre que, no presente trabalho, uma situação de maior sensibilidade foi analisada, diante da discussão de sobrecarga ao trabalhador em decorrência de jornada de trabalho de 12 horas. Isto porque, é inegável que os acidentes laborais são multicausais, não se podendo afastar as jornadas de trabalho extensas como uma das causas que contribuem para o aumento de infortúnios no ambiente de trabalho.

CONCLUSÃO

Ao longo deste trabalho, buscou-se trazer um panorama geral das alterações provenientes da Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017), com maior aprofundamento nas mudanças relacionadas à jornada de trabalho na escala 12x36, tendo em vista a possibilidade de estabelecimento desta jornada por meio de acordo individual entre empregado e empregador.

Pela relevância e impacto da adoção da referida jornada em diversos segmentos econômicos, a análise englobou diversas argumentações que são utilizadas para defender ou criticar os impactos da escala 12x36 na vida do trabalhador. Ademais, trouxe a discussão pacificada pelo Plenário do Supremo Tribunal Federal de constitucionalidade do artigo 59-A da CLT, votada em sessão de julgamento da ADI nº 5994, com repercussão geral reconhecida, de forma a reforçar a tendência de flexibilização das relações trabalhistas no país.

Igualmente, buscou-se discutir as especificidades da jornada e os impactos físicos e emocionais que podem ser ocasionados à saúde dos empregados submetidos à referida modalidade de jornada.

No decorrer dos capítulos, clareou-se a ideia de que a mencionada escala laboral traz benefícios ao empregador, por facilitar o atendimento às demandas do mercado com menor número de empregados. No entanto, é evidente que a adoção da jornada 12x36 possui algumas linhas tênues no que diz respeito à proteção dos direitos dos trabalhadores, inclusive impactando no direito fundamental à saúde (artigo 6º, CF) e na redução dos riscos inerentes ao trabalho (artigo 7º, XXII, CF).

Pelos diferentes desdobramentos do tema, é possível concluir pela necessidade de a flexibilização do trabalho estar equilibrada com a proteção dos direitos dos trabalhadores, o que frequentemente parece se mostrar conflituoso. Todavia, é imprescindível que se preze pela promoção de relações justas de trabalho, que também contribuam com o desenvolvimento das atividades econômicas do país.

Assim, a implementação da jornada de trabalho na modalidade 12x36 deve ser cautelosa, e utilizada quando realmente necessária para o funcionamento de determinada atividade ou setor econômico, acompanhada de medidas que garantam a transparência nas negociações entre empregado e empregador, de

forma a evitar abusos nas condições pactuadas entre as partes e em respeito aos direitos que devem impreterivelmente ser garantidos aos trabalhadores quando do exercício de seus misteres.

REFERÊNCIAS

Ação Direta de Inconstitucionalidade. Senado notícias. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/glossario-legislativo/acao-direta-de-inconstitucionalidade-adin>. Acesso em: 06 ago. 2023.

ADI 5994. Voto do ministro Gilmar Mendes. Disponível em: https://www.migalhas.com.br/arquivos/2023/6/760FB594BC9D87_5793333.pdf. Acesso em: 06 ago. 2023

ADI 5994. Voto do ministro relator Marco Aurélio. Disponível em: https://www.migalhas.com.br/arquivos/2023/6/ED36F6BAC897D4_5300002.pdf. Acesso em: 06 ago. 2023.

ALVES, Cassia. **Regime de 12 horas de trabalho e 36 horas de descanso no ordenamento jurídico brasileiro.** PUC-Rio Grande do Sul, 2018. Disponível em: https://www.pucrs.br/direito/wp-content/uploads/sites/11/2018/09/cassia_alves.pdf. Acesso em 17 jul. 2023.

Artigo 24: Direito a repouso e lazer. Unic Rio de Janeiro, Centro de Informação das Nações Unidas do Brasil. Disponível em: <https://unicrio.org.br/artigo-24-direito-a-reposo-e-lazer/>. Acesso em: 19 ago. 2023.

AVELINO, José Araujo. **Jornada de trabalho 12x36: Prejudicialidade à saúde do trabalhador.** Interfaces científicas, v.7, n.2, 2019. Disponível em: <http://periodicos.set.edu.br/direito/article/download/5513/3490/21009>. Acesso em: 23 ago. 2023.

BERTOTTI, Monica. **A responsabilidade civil objetiva no âmbito trabalhista.** R. Fórum Trabalhista – RFT. Belo Horizonte, ano 3, n. 11, p. 109-124, mar./abr. 2014. Disponível em: <https://www.editoraforum.com.br/wp-content/uploads/2014/09/A-responsabilidade-civil-objetiva.pdf>. Acesso em: 26 ago. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade n. 5499.** Relator: Ministro Marco Aurélio. Tribunal Pleno, Data de Julgamento:

03/07/2023, Data de Publicação: 09/08/2023. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5530775>. Acesso em: 06 ago. 2023.

BRASIL (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Casa Civil, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Constituicao.htm

BRASIL (1943). Presidência da República. Casa Civil Decreto-lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3ª Região). **Recurso ordinário 0010268-26.2019.5.03.0039 MG**. Relatora: Maria Stela Alvares da S. Campos. Minas Gerais, 9ª Turma, Data de Julgamento: 08/07/2021, Data de Publicação: 08/07/2021. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-3/1244326038/inteiro-teor-1244326140>. Acesso em: 26 ago. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3ª Região). **Recurso ordinário 0010010-23.2020.5.03.0187 MG**. Relatora: Maria Lucia Cardoso Magalhaes. Minas Gerais, 4ª Turma, Data de Julgamento: 02/05/2022, Data de Publicação: 03/05/2022. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-3/1589282305/inteiro-teor-1589282546>. Acesso em 06 set. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Tribunal Pleno). **Acórdão Ação Direta de Inconstitucionalidade 5.994 Distrito Federal**. Relator: Marco Aurélio, Data de Julgamento: 03/07/2023, Data de Publicação: 09/08/2023. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15359883241&ext=.pdf>. Acesso em: 23 ago. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Tribunal Pleno). **Acórdão Recurso extraordinário 828.040 Distrito Federal**. Relator: Alexandre de Moraes, Data de Julgamento 12/03/2020, Data de Publicação: 26/06/2020. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15343580006&ext=.pdf>. Acesso em: 26 ago. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (2ª Turma). **Recurso de revista 1476-67.2017.5.10.0004**. Relatora: Delaide Alves Miranda Arantes. Data de julgamento: 26/05/2021, Data de Publicação: 28/05/2021. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/1220040496/inteiro-teor-1220040710>. Acesso em: 26 ago. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula no 444: Jornada 12x36**. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/sumulas>. Acesso em: 17 jul. 2023.

COSTA, Polianna Suzi Nunes. **A jornada de trabalho 12x36 e seus reflexos à saúde do trabalhador**. Faculdade Evangélica de Goianésia. Goianésia/GO, 2020. Disponível em: <http://anais.unievangelica.edu.br/index.php/praxisjuridica/article/view/6416/3442>. Acesso em: 19 ago. 2023.

Declaração Universal dos Direitos Humanos. Disponível em: <https://www.oas.org/dil/port/1948%20Declaração%20Universal%20dos%20Direitos%20Humanos.pdf>. Acesso em: 19 ago. 2023.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do trabalho**. 18. ed. - São Paulo: LTr, 2019. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/7647044/mod_resource/content/1/Curso%20de%20Direito%20do%20Trabalho%20-%20Maurício%20Godinho%20Delgado%2C%202019.pdf. Acesso em: 18 jul. 2023.

DELGADO, Maurício Godinho e DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei 13.467/17**. São Paulo: LTr, 2017, p. 129. Disponível em: <https://www.medicina.ufmg.br/nest/wp-content/uploads/sites/79/2018/07/reformatrabalhista.pdf>. Acesso em: 24 jul. 2023.

DIAS, Fernando Gallego. **Efeitos da flexibilização da jornada de trabalho na Reforma Trabalhista**. Orientador: Jorge Luiz de Lima, 2018. 56 f. TCC (Graduação) – Curso de Direito, Universidade do Sul de Santa Catarina, Palhoça, 2018. Disponível em:

https://repositorio.animaeducacao.com.br/bitstream/ANIMA/11193/1/FERNANDO_AD4.pdf. Acesso em: 27 jun. 2023.

FRANHAN, Aidan Luiz. **A jornada 12x36 e os impactos na saúde do trabalhador**. Orientador: Lucio Roberto Falce, 2021, Monografia (Graduação) – Curso de Direito, Universidade de Taubaté, São Paulo, 2021. Disponível em: <http://repositorio.unitau.br/jspui/bitstream/20.500.11874/6074/1/TG%20Aidan%20Luiz%20Franhan.pdf>. Acesso em: 22 ago. 2023.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 17ª ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2022.

Joint Estimates of the Work-related Burden of Disease and Injury, 2000-2016: Global Monitoring Report. World Health Organization and International Labour Organization, 2021. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/publication/wcms_819788.pdf . Acesso em: 06 out. 2023.

MARANHÃO, Ney. **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, 2017, p. 85-92. Disponível em: https://www.trt8.jus.br/sites/portal/files/pdfs/revista/Revista_99.pdf. Acesso em: 06 ago. 2023.

MARTINS, Adalberto. **Manual didático de direito do trabalho**. 7. ed., Leme SP: Mizuno, 2022.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. São Paulo: Editora Saraiva, 2023. E-book. ISBN 9786553627475. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553627475/>. Acesso em: 28 jun. 2023.

MARTINS, Sergio Pinto. **Manual de direito do trabalho**. 13. ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

MARTINS, Sergio Pinto. **Reforma trabalhista: comentários às alterações das Leis 13.467/2017 e da Medida Provisória n. 808/2017.** São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

MARTINEZ, Luciano. **Reforma trabalhista: entenda o que mudou: CLT comparada e comentada.** 2. São Paulo: Saraiva, 2017.

MEDEIROS, Vinicius Pereira de. **Análise da jornada 12x36 horas: a flexibilização e os impactos à saúde do trabalhador.** Orientador: Carlos Francisco do Nascimento, 2022. 12 f. TCC (Graduação) – Curso de Direito, Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Caicó, 2022. Disponível em: <https://repositorio.ufrn.br/bitstream/123456789/50764/1/Análise%20da%20jornada%2012x36%20horas%20a%20flexibilização%20e%20os%20impactos%20à%20saúde%20do%20trabalhador.pdf>. Acesso em: 20 ago. 2023.

NASCIMENTO, Carlos Francisco do e DE MEDEIROS, Vinicius Pereira. **Análise da jornada 12x36 horas: a flexibilização e os impactos à saúde do trabalhador.** Research, Society and Development, v. 12, n. 1. Universidade Federal do Rio Grande do Norte, 2022. Disponível em: <https://rsdjournal.org/index.php/rsd/article/download/39356/32319/424198>. Acesso em: 19 ago. 2023.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **A proteção da segurança e da saúde do trabalhador na evolução histórica da justiça do trabalho.** Revista do Tribunal Regional do Trabalho 10ª Região, Brasília, v. 25, n. 1, 2021. Disponível em: <https://revista.trt10.jus.br/index.php/revista10/article/view/453/393>. Acesso em: 22 ago. 2023

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção jurídica a saúde do trabalhador.** 2 rev., ampl. e atual. ed. São Paulo: LTr, 1998. 421 p. ISBN 8573224614.

PRAZERES, Írley Aparecida Correia. **Manual de direito do trabalho.** São Paulo: Rideel, 2018.

RODRIGUES, Ana Carolina Freitas. **A repercussão da reforma trabalhista nos períodos de repouso, intervalos e férias.** Orientador: Arthur Leopoldino

Ferreira Neto, 2021, Monografia (Especialização) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2021. Disponível em: https://repositorio.pucsp.br/jspui/bitstream/handle/26594/1/Ana%20Carolina%200Freitas%20Rodrigues_monografia.pdf . Acesso em: 20 ago. 2023.

SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. **A flexibilização da jornada de trabalho e seus reflexos na saúde do trabalhador.** Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15a Região, n. 42, 2013. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/103778/2013_silva_jo_se_flexibilizacao_jornada.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 26 ago. 2023.

TEIXEIRA, Marilane Oliveira *et al.* **Contribuição crítica à reforma trabalhista.** Campinas, SP: UNICAMP/IE/CESIT, 2017. Disponível em: <https://www.eco.unicamp.br/images/arquivos/reformatrabalista.pdf>. Acesso em 16 jul. 2023.

VASCONCELLOS, Ana Maria. **Reflexões acerca do regime de 12X36.** São Paulo: LTR, 2004.

VECCHI, Ipojucan Demétrius. **Limitação da jornada de trabalho e saúde e segurança: impropriedades da "reforma trabalhista".** Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, v. 83, n. 4, p. 207-237, out./dez. 2017. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/128095/2017_vecchi_ipojucan_limitacao_jornada.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 22 ago. 2023

VIGNOLI, Vanessa de Almeida. **Flexibilização da jornada de trabalho: Importância e limitações.** Orientador: Otavio Pinto e Silva, 2010, Dissertação (Mestrado) – Universidade de São Paulo, Faculdade de Direito, 2010. Disponível em: https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-04012011-160412/publico/Dissertacao_Vanessa_Vignoli.pdf. Acesso em: 20 ago. 2023.