



FACULDADE EVANGÉLICA DE GOIANÉSIA
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

A JORNADA DE TRABALHO 12x36 E SEUS REFLEXOS À SAÚDE DO TRABALHADOR

POLIANNA SUZI NUNES COSTA

Goianésia/GO
2020

POLIANNA SUZI NUNES COSTA

**A JORNADA DE TRABALHO 12x36 E SEUS REFLEXOS À SAÚDE DO
TRABALHADOR**

Artigo, apresentado junto ao Curso de Direito da FACEG (Faculdade Evangélica de Goianésia) como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito. Orientadora: Me^a Prof.^a Simone Maria da Silva Rodrigues.

GOIANÉSIA

2020

FOLHA DE APROVAÇÃO

A JORNADA DE TRABALHO 12x36 E SEUS REFLEXOS À SAÚDE DO TRABALHADOR

Esta Monografia foi julgada adequada para a obtenção do título de Bacharel em Direito e aprovada em sua forma final pela banca examinadora da Faculdade Evangélica de Goianésia/GO- FACEG

Aprovada em, ____ de ____ de 2020.

Nota Final_____

Banca Examinadora

Prof.^a. Me^a. Simone Maria da Silva Rodrigues
Orientadora

Prof. Me. Gleidson Henrique Antunes de Andrade
Professor convidado 1

Prof. Me. Adonis de Castro Oliveira
Professor convidado 2

AGRADECIMENTOS

A Deus, aos meus pais, que se abdicaram da minha presença durante o período de estudos e me apoiaram de maneira incondicional. Ao meu esposo Pedro Henrique de Oliveira, companheiro, amigo e incentivador na busca do conhecimento.

EPÍGRAFE

“No plano constitucional, a jornada de trabalho encontra previsão no artigo 7º, inciso XIII, onde, determina a jornada de trabalho não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais, se permitido a compensação ou a redução de jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho e, no inciso XIV, limita a jornada de seis horas de trabalho para turnos ininterruptos de revezamento, porém, permite que o trabalhador possa ter uma jornada menor ou maior que seis horas, desde que haja negociação coletiva de trabalho”

(AVELINO, 2019).

A JORNADA DE TRABALHO 12x36 E SEUS REFLEXOS À SAÚDE DO TRABALHADOR

POLIANNA SUZI NUNES COSTA

RESUMO: A presente pesquisa, intitulada: “A Jornada de Trabalho 12x36 e seus Reflexos à Saúde do Trabalhador” buscou compreender os impactos da respectiva jornada na saúde dos empregados que laboram em tal escala. O tema abordado se justifica tendo em vista que existem várias divergências doutrinárias sobre o assunto. O problema que se buscou responder foi: será que os empregados que laboram na jornada de trabalho 12x36 mesmo após a implementação da Lei 13.467/17 possuem garantias jurídicas efetivas de proteção à sua saúde? O objetivo geral da pesquisa foi compreender a jornada de trabalho 12x36 frente ao trabalhador e o impacto em sua saúde. A metodologia utilizada foi à pesquisa bibliográfica e documental, uma abordagem qualitativa e descritiva. Dentre as constatações que a pesquisa proporcionou, obteve-se como resultados a inúmeras divergências doutrinárias sobre o tema, e sustentação dos impactos na saúde do trabalhador frente à jornada de trabalho 12 x36.

PALAVRAS-CHAVE: Jornada de Trabalho 12x36. Saúde do Trabalhador. Flexibilização. Reforma Trabalhista.

INTRODUÇÃO

Este artigo se refere ao estudo da jornada de trabalho 12 x 36 e seus reflexos na saúde do trabalhador. Desde a década de 1970, com as primeiras discussões sobre a flexibilização do trabalho, que esse assunto vem sendo discutido e analisado em vários países europeus e também no Brasil. Tendo como escopo o Direito do trabalho, analisou-se a legislação sobre como a jornada 12 x 36 pode influenciar tanto positivamente quanto negativamente na saúde do trabalhador.

O regime de jornada 12 x 36 foi introduzido na legislação trabalhista através da Lei n. 5.811 de 1972, principalmente para aqueles trabalhadores que desenvolviam atividades de exploração, perfuração, produção e refinação de petróleo, na indústria petroquímica. No entanto, com o passar dos anos e a necessidade de alguns profissionais desenvolverem suas atividades em jornada diferente daquela preconizada pela legislação e estipulada em 8 horas, como os profissionais da área hospitalar e vigilantes, a jornada 12 x 36 foi estendida a estes trabalhadores.

Nesse sentido, a proposta de estudo em questão mostrou-se relevante

para uma melhor compreensão de como a jornada 12 X 36 pode interferir não somente na vida pessoal do trabalhador, mas também na sua família e nas relações sociais, uma vez que o desenvolvimento de suas atividades neste tipo de jornada, o sujeita a diversas mudanças nas relações familiares e em sociedade.

Sobre esse assunto propôs-se a seguinte questão: que impactos a jornada 12 x 36 pode trazer à saúde do trabalhador?

O objetivo geral foi compreender os impactos na saúde do trabalhador que desenvolve suas atividades no regime de jornada 12 x 36. Como objetivos específicos temos: Descrever o desenvolvimento do Direito do Trabalho; entender o processo histórico de flexibilização e suas influências nas relações de trabalho; analisar o conceito de saúde do trabalhador e suas relações com a jornada de trabalho 12 x 36.

Para alcançar estes objetivos, utilizou-se a pesquisa de natureza aplicada, classificada quanto a sua abordagem de qualitativa e quanto aos objetivos, classifica-se como descritiva. A investigação foi realizada a partir da revisão bibliográfica, com coleta de dados em livros, revistas especializadas e internet.

A investigação se justifica por se tratar de um tema complexo e polêmico, que à luz doutrinária gera controvérsias e indefinições que devem ser entendidas como forma de dar proteção ao trabalhador, uma vez que as atividades realizadas na jornada 12 x 36 não traz consenso quanto sua prejudicialidade à saúde.

A metodologia utilizada para desenvolvimento desse artigo foi pesquisa bibliográfica e documental, com coleta de dados em livros, revistas especializadas e banco de dados publicados na Internet.

O trabalho foi dividido em três partes. O primeiro tópico discorre sobre breve histórico do Direito do Trabalho ao longo dos anos, mostrando que as relações no trabalho se desenvolveram pela necessidade percebida pelos indivíduos de que necessita das atividades laborais para sua sobrevivência. Este tópico trouxe também as características do trabalho a partir da Revolução Industrial e Francesa e como a legislação brasileira foi incorporando direitos nas Constituições, bem como os retrocessos.

O segundo tópico aborda sobre a Jornada de Trabalho no Brasil: da limitação à flexibilização, demonstrando todo contexto histórico da jornada de trabalho no país. Os estudos mostraram que desde a década de 1970 está havendo uma flexibilização nas leis trabalhistas, no entanto, estas se intensificaram a partir da

Lei n. 13.467, aprovada em 2017, que alterou a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) no Brasil, inclusive com alterações na jornada 12 x 36.

Já no terceiro tópico é apresentado a Jornada de Trabalho sob o Regime 12x36: os aspectos e controvérsias, abordando as divergências encontradas sob o tema, a regulamentação após a reforma trabalhista e os impactos na saúde do trabalhador. E por fim as considerações finais sobre o assunto abordado, dando parecer final sobre o que foi estudado no decorrer da realização do estudo.

1 BREVE HISTÓRICO DO DIREITO DO TRABALHO

O termo trabalho está ligado a outro termo cujo significado é labor, ou seja, algo que produz dor, castigo, sofrimento e tortura. Desde os primórdios da história da humanidade que o homem realiza diversas tarefas visando a sua sobrevivência, de forma que o trabalho é considerado um fenômeno social presente em todas as civilizações e em todos os tempos (GARCIA, 2015).

Quando se reflete sobre o trabalho, seja em quaisquer dimensões, deve-se levar em consideração o seu significado. Para Garcia (2015, p.315) o trabalho pode ser definido como “um conjunto de atividades visando fins específicos e mobiliando determinados meios, instrumentos, conhecimentos e competências”. Essa definição de trabalho está associada ao ofício, profissão ou ocupação, pessoas e suas relações.

O trabalho também pode ser conceituado como “uma atividade inscrita na vida social, dotada de um determinado estatuto, reconhecimento e retribuição social e implicando o indivíduo em determinadas relações e formas de sociabilidade”. Esta definição foi dada por Martins (2017, p.35) e está ligada a inserção do indivíduo na sociedade, ou seja, na relação com outros sujeitos sociais.

Vargas (2017) também definiu trabalho como “atividade com fins econômicos exercida em condições que colocam aqueles que a realizam em situação de risco, vulnerabilidade ou degradação”. Este conceito aproxima-se das definições de Garcia (2015) e Martins (2017), pois tanto o trabalho como atividade laboral ou como inserção do indivíduo na sociedade, podem tornar-se precário e trazer prejuízos à saúde do trabalhador.

A necessidade de sobrevivência do homem fez com que este buscasse

novas formas de realizar seu trabalho e que pudesse minimizar o labor das atividades desenvolvidas em seu cotidiano. Ao descobrir que poderia utilizar instrumentos rudimentares na execução do trabalho diário e na sua sobrevivência, surgiu também a figura do explorador e dos explorados, sendo que estes últimos se tornavam escravos dos primeiros na luta pela sobrevivência (DELGADO; DELGADO, 2017).

Dessa forma, a análise do histórico do direito do trabalho deve levar em consideração alguns contextos históricos como o regime da escravidão, da servidão, os primeiros ofícios e a Revolução Industrial iniciada na Inglaterra no século XIX e que influenciou na criação das ciências jurídicas voltadas para os trabalhadores.

Em relação ao regime de escravidão, esta foi considerada por Martins (2017) a primeira forma organizada de trabalho. Esta surgiu com o aumento da demanda de mão-de-obra para manutenção dos grupos que lutavam pela sua sobrevivência e em decorrência das guerras, os grupos perdedores se tornavam escravos dos grupos ganhadores. Além das guerras, a dominação sobre seus semelhantes exercida por alguns povos ou tribos também foi determinante para o desenvolvimento do trabalho escravo, pois era comum a pena da escravidão para os condenados por algum tipo de crime.

Neste regime de trabalho forçado, os indivíduos eram considerados propriedades passíveis de punição corporal ou negociação comercial e até condenado a morte na obediência de seus senhores, que pode de maneira geral, ser considerados patrões. Em algumas localidades como na Grécia Antiga, os escravos eram utilizados no trabalho forçado na agricultura, no entretenimento e como trabalhadores forçados em algumas fábricas de instrumentos musicais, ferramentas agrícolas e de móveis (DELGADO; DELGADO, 2017).

Eventualmente alguns escravos ganhavam a liberdade, passando a ter como direito apenas o trabalho em seus ofícios habituais ou a terceiros mediante salários, no entanto, esses salários eram pagos conforme a vontade dos empregadores, sem nenhuma regulamentação, ou obrigatoriedade ou valores mínimos que pudessem garantir sua sobrevivência, caracterizando-se ainda por um trabalho precário e servil (MARTINS, 2017).

O regime de servidão ocorreu paralelamente ao regime escravo e estava ligado especificamente ao cultivo da terra, e não às pessoas. Nascimento (2019) explicou que o senhor feudal, detentor de todos os direitos sobre uma área extensa

de terras e que estava sob seu domínio, cedia uma parte destas terras para o servo trabalhar, sendo que em contraprestação, os servos eram obrigados a lhe prestar serviços, pagar elevadas taxas, e ainda uma percentual de produção sobre tudo o que fosse produzido nas terras do senhor feudal.

A diferença entre escravo e servo é que enquanto o primeiro era considerado patrimônio, o segundo era considerado pessoa, com capacidade de ser sujeito de reações jurídicas, ainda que limitadas e apenas em relação às terras cultivadas do senhor feudal. Dessa forma, dentre os poucos direitos dos trabalhadores estavam a proteção dos senhores feudais e à sua família como forma de garantir a sua sobrevivência (DELGADO; DELGADO, 2017).

Martins (2017) destacou que os servos não possuíam liberdade de locomoção e seus direitos eram limitados. A Lei os garantia o direito de herança dos animais, objetos pessoais e o uso de pastos. O regime de servidão começou a desaparecer no final da Idade Média, quando se desenvolveu o tipo de relação de trabalho denominado como locação, em que os indivíduos se obrigavam a prestar serviços durante certo tempo a outro mediante remuneração, uma espécie de terceirização do trabalho.

Em relação às corporações de ofício, seu crescimento se deu com o aumento dos artesãos, e conseqüentemente, a necessidade de contratação de mão-de-obra para ajudar na produção das tarefas. As corporações de ofício tinham como finalidade agremiar pessoas que detinham o conhecimento técnico, restringindo o mercado, assegurando-lhe o monopólio comercial (MARTINEZ, 2020).

As corporações de ofício dividiam-se em aprendizes, companheiros e mestres. Estes últimos eram os proprietários de oficinas e detinham o poder hierárquico sobre os demais. Os companheiros eram trabalhadores experientes e quando conseguiam montar suas próprias oficinas tornavam-se mestres. Já os aprendizes eram entregues pelos pais para aprenderem algum ofício, em troca, recebiam conhecimentos sobre as técnicas utilizadas na produção de determinado produto (MARTINS, 2017).

Em decorrência da Revolução Francesa as corporações de ofício perderam força, pois foram consideradas incompatíveis com os ideais de liberdade individual e democracia que deveriam nortear as relações humanas, e conseqüentemente, do trabalho. Esta Revolução também expôs a situação de precariedade do trabalho naquela época. Baixos salários, exploração de crianças e

mulheres e jornadas de trabalho que duravam até 16 horas ininterruptas foram denunciadas e tentou-se a adoção de alguns direitos trabalhistas (SILVA, 2019).

Para um melhor entendimento sobre o contexto histórico da Revolução Francesa e sua influência nas relações e no direito do trabalho, Nascimento (2017) esclareceu que a sociedade francesa estava segmentada em três estados: o clero (primeiro estado), a nobreza (segundo estado) e o restante da população era composto pelo terceiro estado, que era formado pelos camponeses e a burguesia.

O primeiro estado (clero) era formado pelos religiosos (alto e baixo clero) que estavam isentos de tarifas, impostos e coletavam verba a partir de dízimos, renda de imóveis rurais e urbanas, e ainda, recebiam uma verba do Estado. O segundo estado formado pela nobreza e estavam impedidos de exercer qualquer profissão, a renda desses indivíduos era paga pelos camponeses referentes aos direitos feudais. O terceiro estado (camponeses e burguesia) era composto por 80% da população francesa, ou seja, os camponeses proprietários de terras, dos quais lhes eram cobradas taxas, impostos e deveriam exercer outras obrigações, como o cultivo da terra e exercício de outras funções urbanas (PORTO, 2019).

A Revolução Francesa, concomitante com a Revolução Industrial foi considerada um marco de desenvolvimento do direito do trabalho na Europa, pois começou-se a refletir de forma mais prática sobre as condições a que estavam condicionados os trabalhadores daquele e de outros países europeus. É importante destacar que a substituição do trabalho manual pelo mecanizado influenciou de maneira decisiva no desenvolvimento dos direitos trabalhistas (RESENDE, 2020).

Um dos marcos importantes nas relações de trabalho ocorridas durante a Revolução Francesa foi que em 1791 houve na França o início da liberdade contratual. O Decreto d'Allarde suprimiu as corporações de ofício, permitindo a liberdade de trabalho; enquanto a Lei de Chapelier, promulgada no mesmo ano, proibia o restabelecimento das corporações de ofício, o agrupamento de profissionais e as coalizões, eliminando as corporações de cidadãos. Os contratos de trabalhos eram vitalícios ou então enquanto o trabalhador pudesse prestar serviços, implicando num tipo de servidão (LEITE, 2020).

Nesta compreensão sobre o histórico do direito do trabalho a Revolução Industrial ocorrida na Inglaterra, teve posição de destaque. Leite (2020) esclareceu que os regimes de trabalho que antecederam esta Revolução eram precários, de extrema exploração dos trabalhadores e os direitos trabalhistas eram incipientes e

sem qualquer regulamentação.

Os salários nestas fábricas eram irrisórios e as condições das fábricas insalubres. Muitos indivíduos, inclusive mulheres e crianças morriam devido às condições precárias do local de trabalho. As jornadas de trabalho eram longas, estendendo-se por longos períodos. As condições precárias do local de trabalho expunham os trabalhadores há várias doenças como tuberculose, asma e pneumonia (SODRÉ, 2014).

Apesar das relações de trabalho neste contexto de Revolução Industrial ter evoluído, os capitalistas se tornaram detentores dos meios de produção e passaram a ter mais poderes sobre os trabalhadores, explorando-os. O modo de vida foi transformado surgindo duas classes distintas: a dos patrões (burgueses) e dos operários. Antunes (2020) chamou de sistema antissocial do capital o fato do capitalismo ser extremamente destrutivo, exigindo sempre mais lucro e mais apropriação da riqueza, enquanto os trabalhadores desenvolvem suas funções nunca relação de trabalho cada dia mais precário.

O papel do Estado na proteção do trabalhador era ínfimo, sendo garantidor apenas da ordem pública, afastado da tutela das relações trabalhistas. Outra característica do trabalho a partir da Revolução Industrial era que antes os indivíduos se reuniam em pequenos grupos, geralmente os aprendizes e os mestres, e a partir de então os trabalhadores passaram a se concentrar nas fábricas, onde as máquinas funcionavam (LEITE, 2020).

A Revolução Industrial proporcionou o desenvolvimento do direito do trabalho a partir do final do século XVIII, no entanto, neste período houve poucas leis que regulamentavam as relações de trabalho por parte do Estado. As poucas leis existentes tinham caráter humanitário e não davam consistência para a formação e desenvolvimento de um gênero jurídico especializado na proteção dos trabalhadores (RESENDE, 2017).

Por outro lado, as pequenas conquistas desta época ficaram conhecidas como a primeira fase do direito do trabalho e se caracterizaram pelo início da regulamentação trabalhista na Inglaterra, proibindo o trabalho de menores com duração superior a 12 horas e no período noturno, além de permitir o direito de associação coletiva de trabalhadores (BARROS, 2016).

A partir de 1802, a jornada de trabalho foi limitada em doze horas diárias, excluindo-se o intervalo destinado às refeições. O trabalho não poderia ser iniciado

antes das seis e terminar após às 21 horas, menos de 9 anos foram proibidos de exercer qualquer tipo de atividade nas prensas de algodão e nas minas. Em 1814 foi vedado o trabalho aos domingos e feriados e em 1939 a jornada de trabalho para os menores de 16 anos passou a ser de no máximo dez horas diárias (MARTINS, 2018).

Entre os anos de 1848 e 1919 ocorreu a chamada segunda fase de evolução do direito do trabalho. Nesta época foi publicado o Manifesto Comunista de Marx e Engels e que propunha uma reestruturação das classes operárias através da criação de leis trabalhistas que abrangessem um número maior de trabalhadores (BARROS, 2016).

A terceira fase de desenvolvimento do direito do trabalho ocorreu a partir de 1919, com uma maior participação do Estado na criação de leis trabalhistas visando à proteção do trabalhador. O auge de desenvolvimento desta fase ocorreu após a Segunda Guerra Mundial, com a institucionalização do direito do trabalho. As constituições de grande parte dos países pós-guerra trouxeram normas trabalhistas, a valorização dos empregados e a garantia de direitos sociais (BARROS, 2016).

Alguns marcos de destaque referentes ao desenvolvimento do direito do trabalho foram destacados por Barros (2016):

- a) A Constituição Mexicana de 1917: Primeira Constituição a incorporar os direitos sociais, com enfoque nos direitos trabalhistas, marcando o início da constitucionalização do direito do trabalho no mundo.
- b) Constituição de Weimar de 1919: A Constituição da República alemã representou o auge da crise do Estado liberal, ao prever diversos direitos sociais, inclusive com a incorporação posterior das convenções aprovadas pela Organização Internacional do Trabalho.
- c) Criação da OIT: A OIT foi fundada em 1919 com o objetivo de promover a justiça social, especialmente no âmbito das relações de trabalho. O órgão passou a desempenhar papel de destaque com a elaboração de convenções e recomendações sobre diversos aspectos do direito do trabalho (BARROS, 2016, p.12).

Dando continuidade, no tocante ao contexto histórico de desenvolvimento do trabalho, no contexto brasileiro, percebeu-se que a primeira Constituição brasileira promulgada em 1824 apresentou uma série de normas trabalhistas no ordenamento jurídico, diante das reivindicações dos trabalhadores que como ocorrera em outros países, estão alijados de seus direitos e eram explorados pelos patrões (OLIVEIRA, 2018).

Os estudos de Kalil (2014) evidenciaram que na constituição de 1824

houve o reconhecimento da liberdade do trabalho. Ainda que também previsse a manutenção da mão de obra escrava, que era considerada um dos pilares do modo dos modos de produção no país, sob o argumento de que os grandes fazendeiros não conseguiriam arcar com as despesas necessárias para a produção agrícola naquele momento.

Alguns autores como Franco Filho (2013) contestaram que a Constituição de 1824 trouxesse algum benefício do trabalhador, pelo contrário, aboliu as corporações de ofício e novas formas de reunião passaram a ser utilizadas a partir desta Carta Magna, como as ligas operárias, sociedades de resistência, sociedades de socorros mútuos, câmaras ou bolsas de trabalho, caixas beneficentes, sociedades cooperativas e uniões.

A posteriori, a Constituição brasileira promulgada em 1891 trouxe poucos benefícios para os trabalhadores, limitando-se a permitir a livre associação e a garantir o livre exercício de qualquer profissão moral, intelectual e industrial; No entanto, esta constituição impôs um rígido controle sobre o ambiente de trabalho de forma que permitia que os trabalhadores fossem explorados, principalmente pelo setor fabril crescente no país (FRANCO FILHO, 2013).

Nesse período, segundo Resende (2017) começaram algumas inquietações entre os trabalhadores sobre as condições de trabalho nas fábricas. Algumas greves entre os operários foram verificadas, mas todas rechaçadas e alguns trabalhadores foram até presos sob o argumento de que estariam colocando a sociedade em perigo ao impedirem que outros trabalhadores entrassem nas fábricas.

Essa situação perdurou até a década de 1930, mas sem muitos avanços. A chegada de Getúlio Vargas ao poder efetivou a substituição do modelo agroexportador de produção, a chamada oligarquias cafeicultoras, para um modelo que se pautava pela necessidade de industrialização e desenvolvimento econômico e social do país. “Aqui se insere a necessidade de uma regulamentação das relações entre o capital e o trabalho” (PEDROSO, 2012, p.)

Alguns avanços nos direitos trabalhistas foram verificados na Constituição de 1934, que criou a justiça trabalhista no Brasil. O título IV admitiu o reconhecimento de sindicatos e associações profissionais. O artigo 21 garantiu a promoção e amparo à produção e estabeleceu condições de trabalho na cidade e no campo, visando proteger socialmente o trabalhador e os interesses econômicos do

país (FILHO; SOUZA, 2013).

O artigo 21 da Constituição de 1934 também garantiu o pagamento de um salário mínimo para o trabalhador, a limitação da jornada de trabalho de 8 horas diárias, restrições ao trabalho do menor, repouso semanal, férias anuais remuneradas, indenização por dispensa sem justa causa, assistência e previdência maternidade, velhice, invalidez, acidente de trabalho e morte, regulamentação de todas as profissionais e reconhecimento das convenções coletivas de trabalho (MEIRELES, 2015).

A próxima constituição brasileira promulgada em 1937 apresentou um retrocesso, com intervencionismo do Estado, instituiu o sindicato único imposto pela legislação trabalhista, criou o imposto sindical e estabeleceu a competência normativa dos tribunais do trabalho. Em decorrência da Segunda Guerra Mundial e declaração de estado de guerra no Brasil contra a Alemanha, Itália e Japão, alguns artigos que garantiam direitos foram suprimidos da Constituição e apenas o artigo 136 que considerava o trabalho um dever social foi mantido, além daquele que garantia a Justiça do Trabalho (FILHO; SOUZA, 2013).

Na próxima Constituição, promulgada em 1946, percebeu-se alguns avanços, pois a Justiça do Trabalho passou a integrar o Poder Judiciário e alguns direitos trabalhistas foram modificados, como a garantia do salário mínimo regionalizado, isonomia salarial, adicional noturno, participação nos lucros das empresas, repouso semanal com remuneração proteção ao trabalhador menor e à mulher gestante, reconhecimento das convenções coletivas de trabalho, assistência sanitária, hospitalar e médica aos desempregados, previdência social, seguro contra acidentes de trabalho, igualdade entre trabalho manual, técnico e intelectual (MEIRELES, 2015).

Na Constituição de 1967, os direitos trabalhistas continuaram sendo os mesmos da Constituição de 1946. A grande alteração, de efeitos profundos nas relações de emprego no Brasil, foi a criação do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, o FGTS, que acabou substituindo a indenização por antiguidade e, por corolário a estabilidade decenal. Também tornou obrigatória a participação do trabalhador nos lucros da empresa, além de não admitir a distinção entre o trabalho manual ou técnico e o trabalho intelectual (DELGADO; PEREIRA, 2014).

A Constituição publicada em 1988 trouxe um sentido social para o trabalho, que passou a caracterizar o ordenamento jurídico brasileiro. A Carta

Magna de 1988 prevê em seu artigo 7º que são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais “a proibição de diferenças de salário, de exercício de funções e de critérios de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil” (BRASIL, 1988).

Dessa forma, a Constituição de 1988 assegurou não somente o direito ao trabalho como um direito social, mas também que o salário deve suprir as necessidades do trabalhador e de sua família, ainda que este direito esteja longe de ser garantido e cumprido pelos empregadores. É importante ressaltar o art.8º, garantindo a livre associação profissional ou sindical, sem a necessidade de autorização do Estado, que não pode interferir nem intervir em sua organização, e, conseqüentemente, a liberdade de filiação (MEIRELES, 2015).

Porém, foram mantidos resquícios desnecessários do corporativismo: apenas um sindicato por base territorial mínima que é um município (não se estendendo à região metropolitana), sindicalização por categoria, contribuição sindical, além da contribuição confederativa. Também conservada a prevalência do sindicato como legítimo representante dos trabalhadores para fins de negociação coletiva e defesa de direitos e interesses individuais ou coletivos, o que afasta a participação das centrais sindicais, da mesma forma como garantido o emprego do dirigente sindical desde o registro de sua candidatura até um ano após terminado seu mandato (NONATO, 2017).

Dessa forma, pode-se afirmar que a história do direito do trabalho no ordenamento jurídico brasileiro houve avanços e retrocessos e na Constituição de 1988 que se percebe os maiores avanços nas relações de trabalho nos últimos anos, ainda que a legislação brasileira tenha sofrido mudanças provocando uma precariedade do trabalho (CRUZ, 2015).

Dessa forma e para um melhor entendimento sobre o assunto, fez-se no próximo tópico um estudo sobre a jornada de trabalho no Brasil, bem como a flexibilização nas relações de trabalho iniciadas em outros países e a partir da década de 1970, no Brasil. Neste próximo tópico também se enfatizou a última reforma trabalhista verificada no país, através da Lei n. A Lei n. 13.467/2017 que alterou vários artigos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

2 A JORNADA DE TRABALHO NO BRASIL: FLEXIBILIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Antes de uma discussão sobre a jornada de trabalho no Brasil, que tem respaldo tanto na Constituição Federal de 1988 quanto na CLT, é preciso conhecer como a jornada de trabalho é garantida em alguns países do mundo, pois constitui-se de uma luta e reivindicação dos trabalhadores como forma de garantir seus direitos contra a exploração e o trabalho precário.

A grande maioria dos países desenvolvidos e em desenvolvimento tem leis ou estatutos que fixam um limite máximo diário e semanal para as horas normais e para as horas efetivas. Porém é muito frequente que as partes, por meio de convenções ou de acordos coletivos, estabeleçam limites inferiores em relação à lei, como é o caso de muitos países da União Europeia, que atualmente estabeleceu a jornada de trabalho em no máximo 35 horas semanais (DIEESE, 2020).

Na Inglaterra, desde 1833 a jornada máxima diária de trabalho foi limitada em 9 horas para os menores de 13 anos e em 12 horas para os menores de 18 anos e a partir de 1844, limitou-se a prestação de trabalho feminino em 20 horas diárias. Mudanças na legislação trabalhista inglesa na década de 1990 estabeleceram que a jornada de trabalho semanal seria de 48 horas. Em relação às horas extras neste país permite-se até 2 horas extras por semana (CARVALHO, 2020).

Na França, a jornada de trabalho sofreu alteração na década de 1980, sendo reduzido de 40 para 39 horas e partir de 2003 começou uma discussão para que a jornada de trabalho fosse reduzida para 35 horas/semanais sob o argumento de que poderia aumentar a oferta de vagas proporcionar mais saúde para o trabalhador. Além do tempo de descanso maior, pensou-se também numa melhor qualidade de vida proporcionada pela redução na jornada de trabalho (DIEESE, 2020).

Nos Estados Unidos, a principal lei trabalhista foi criada em 1938 e com o passar dos anos vem sofrendo alterações e atualizações, servindo de base do sistema de trabalho americano. Neste país a carga horária semanal é de 40 horas, com limite de 8 horas diárias. Os trabalhadores têm direito a horas extras e não há distinção entre o dia em que elas foram prestadas, como em domingos ou feriados como ocorre no Brasil. O cálculo do período trabalhado considera toda a jornada semanal, assim, o trabalhador só receberá o adicional de horas extras caso tenha ultrapassado as 40 horas. Caso contrário, mesmo que tenha trabalhado mais de 8 horas no dia, não haverá pagamento adicional (AVELINO, 2019).

Para um melhor entendimento sobre como a jornada de trabalho no Brasil

vem se desenvolvendo ao longo dos anos, faz-se necessário uma reflexão do conceito de jornada de trabalho. Autores como Martins, Garcia e Barros (2011) estudaram o assunto e propuseram uma definição consensual para esta situação em que o trabalhador está sujeito. Entende-se por jornada de trabalho:

[...] o lapso de tempo diário em que o trabalho fica à disposição do empregador em virtude do respectivo contrato. É, portanto, a principal medida da disponibilidade dos trabalhadores de tempo diário na presença do seu empregador, como consequência do cumprimento do contrato de trabalho que os vincula (MARTINS; GARCIA; BARROS, 2011, p.104).

Esta é uma definição geral para jornada de trabalho, no entanto, é preciso considerar que a legislação brasileira também prevê as jornadas de trabalho especiais, no entanto, no entanto, o fundamento para a execução de determinada jornada de trabalho, delimitando-a tem por base a preservação da saúde e a dignidade do trabalhador. “Depois de certa jornada de trabalho, qualquer indivíduo necessita descansar para iniciar uma nova jornada de trabalho. De acordo com o artigo 66 da CLT, esse período deve ser de no mínimo doze horas” (AVELINO, 2019, p.105).

A jornada de trabalho encontra previsão legal no artigo 7º, inciso XIII da Constituição Federal de 1988, na qual determina que a jornada de trabalho não pode ser superior a oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais, permitindo-se a compensação ou a redução de jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; porém, permite que o trabalhador possa ter uma jornada menor ou maior que seis horas, desde que haja negociação coletiva de trabalho. Situação esta que vem sendo reconhecida pelos tribunais trabalhistas, inclusive pelo Tribunal Superior do Trabalho – TST (LIMA, 2014).

Em seus estudos, Delgado (2018) argumentou que é necessário um entendimento e distinção entre duração, jornada e horário de trabalho como forma de evidenciar a importância da questão em debate. Sobre a duração do trabalho, a doutrina em geral compreende todo o período decorrente do contrato de trabalho, inclusive o período destinado ao repouso semanal, feriados e férias. O termo jornada de trabalho tem sentido mais restrito que o anterior, compreendendo o tempo em que o empregado tem de se deslocar em disponibilidade perante o seu empregador, em decorrência do contrato. Já o termo horário designa o tempo em que o empregador pode dispor da força de trabalho de seu empregado, em um período

delimitado.

No Brasil, todos os trabalhadores têm a sua jornada de trabalho estipulada no contrato de trabalho. A legislação brasileira exige que o trabalhador seja informado por escrito sobre a duração do trabalho que este deverá cumprir diariamente. A Constituição Federal de 1988, em seu artigo 7º inclui entre os direitos dos trabalhadores 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. O inciso XIV prevê a jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva (MARCONDES, 2019).

No entanto, a legislação trabalhista brasileira prevê para algumas categorias profissionais uma jornada de trabalho diferenciada por terem regulamentação própria, como é o caso dos bancários, jornalistas, médicos, aeronautas, radiologistas, advogados e vigilantes. O chamado intervalo intrajornada, período destinado ao repouso e à alimentação, não é computado na jornada de trabalho. De acordo com o artigo 71 da CLT, quem trabalha mais de seis horas tem direito a um intervalo mínimo de uma hora. Se a jornada é inferior a seis horas, o intervalo é de no mínimo 15 minutos (DELGADO, 2018).

A reforma trabalhista implementada pela Lei n. 13.467/2017, alterou o artigo 59 da CLT, permitindo um acréscimo de duas horas extras diárias, inclusive, para jornada superior a seis horas e turnos ininterruptos de revezamento, possibilitando o acordo entre empregador e empregado individualmente, por acordo ou convenção coletiva de trabalho, desde que acrescida de no mínimo 50% do valor da hora normal de trabalho (PINGO, 2019).

Numa consulta à Consolidação à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), o artigo 171 estabelece que nos trabalhos contínuos, cuja duração exceder 6 horas diárias é obrigatória a concessão de um intervalo de no mínimo 1 hora e no máximo 2 horas. O seu parágrafo 4º prevê que a não concessão do referido descanso implica na obrigação de remunerar o período correspondente com um acréscimo de 50% sobre o valor da hora normal trabalhada (MARCONDES, 2019).

2.1 Reforma Trabalhista e Flexibilização

As primeiras propostas sobre flexibilização nas relações de trabalho

surgiram na Europa, em meados de 1973, quando em decorrência da crise do petróleo, os patrões propuseram flexibilizar os direitos trabalhistas na tentativa de superar as dificuldades das empresas sob alegação de que a redução dos custos da contratação de trabalho pelos empregadores poderia trazer resultados não apenas para estas empresas quanto para a economia num sentido geral (MARTINS, 2004).

O contexto social e econômico verificado na época da crise do petróleo era de aumento do número de desempregados, em decorrência da globalização e das inovações tecnológicas em substituição à mão-de-obra verificada em várias empresas do mundo, em especial, as multinacionais. Dessa forma, criou-se entre os doutrinadores a falsa premissa de que a flexibilização dos direitos trabalhistas poderia ser uma das mudanças que impulsionaria a criação de empregos (MARTINS, 2004).

A experiência de diversos países europeus mostrou que a flexibilização trabalhista não surtiu os resultados esperados, pois o que se observou foi o aumento da precariedade das condições de trabalho e crescente desemprego. Segundo dados da Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2020), países como Alemanha, França, Inglaterra e Estados Unidos tiveram aumento considerável do número de desempregados após reformas trabalhistas de flexibilização.

A doutrina trabalhista estabelece vários critérios para a flexibilização, como por exemplo a legalidade. Este critério está pautado no fato de que a própria lei permite a flexibilidade, como na redução da jornada de trabalho e dos salários; mas pode também ser ilegal ou ilícita, quando é feita com o objetivo de burlar a lei e os direitos dos trabalhadores.

Outro critério é o de finalidade, ou seja, quando há flexibilidade de proteção, de adaptação e de desregulamentação, caracterizando-se apenas em benefício para o trabalhador; enquanto a flexibilidade por adaptação ocorre quando as modificações nas normas heterônomas e rígidas são alteradas e adaptadas à realidade através das negociações coletivas. Martins (2004) argumenta que esta adaptação apesar de poder retirar algum direito do trabalhador, também traz benefícios. Em relação à flexibilização por desregulamentação, esta diz respeito a completa substituição das normas rígidas de proteção por normas inferiores que prejudicam a condição de trabalho.

Maciel (2018) apresentou duas teorias sobre a flexibilização: uma baseada no neoliberalismo e outra baseada no intervencionismo estatal. A primeira

delas argumenta que a intervenção do Estado deve limitar-se a garantir apenas o mínimo dos direitos sociais e que o próprio mercado deve regular a criação de empregos e outros direitos sociais. Já na intervenção estatal, há o predomínio de pensamento de que apenas com a legislação trabalhista consistente pode ser possível a promoção da justiça social e redistribuição de renda.

Por outro lado, Martins (2004) apresentou três teorias sobre a flexibilidade: a flexibilista, a antiflexibilista e a semiflexibilista. A corrente flexibilista argumenta que as relações de trabalho se caracterizam por processos distintos durante o tempo, ou seja, a busca natural pelas garantias dos direitos trabalhistas; a corrente antiflexibilista garantiria a concretização dessas garantias, ocorrendo uma promoção do direito dos trabalhadores; e por fim, na corrente semiflexibilista os direitos trabalhistas são readaptados a uma realidade social, como por exemplo, a crise econômica, de forma que os direitos podem ser melhoradas ou retirados do trabalhador.

De qualquer modo, cada uma destas correntes propõe alterações na flexibilidade das relações trabalhistas, mas nenhuma delas de fato trazem propostas propositivas para o trabalhador, pelo contrário, todas elas permitem que as relações de trabalho se tornem as mais precárias possíveis.

No Brasil, a flexibilização surgiu como uma corrente doutrinária no Direito do Trabalho ainda na década de 1970, quando os empregadores buscando alternativas para diminuir o custo de produção sugeriram que uma das saídas para a crise que se instalara naquela década em decorrência da queda do petróleo seria a diminuição dos encargos trabalhistas (URIARTE, 2012).

Desde então as discussões sobre uma flexibilização tem gerado controvérsias, pois as propostas visam sacrificar o trabalhador em detrimento de uma suposta modernização que precariza o trabalho. Para Uriarte (2012, p.51) “os países que optaram por esta linha de flexibilização observaram uma evolução da precariedade das relações de trabalho e uma piora na qualidade de vida dos trabalhadores”. Além disso, não se observou nenhuma melhoria na economia como preconizava os empregadores.

Verificou-se que na Constituição Brasileira de 1988, alguns incisos do artigo 7º permitiram a flexibilização de alguns direitos trabalhistas, desde que houvesse acordo ou convenção coletiva. No inciso VI a Carta Magna permitiu a redução dos salários, redução da jornada de trabalho, ou ainda, o aumento da

jornada de trabalho nos turnos ininterruptos de revezamento para mais de seis horas diárias. O artigo 8º também previu uma mudança, tornando obrigatória a participação dos sindicatos nessas negociações coletivas de trabalho.

Em 2017, o Governo Federal alterou a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) através da Lei n. 13.467, afim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. A reforma trabalhista proposta por esta lei consolidou a flexibilização e adequação das condições contratuais segundo os interesses das partes contratantes.

A Lei n. 13.467/2017 alterou vários artigos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), principalmente no que concerne aos acordos e convenções coletivas; rescisão do contrato de trabalho; home-office; trabalho intermitente; trabalho em regime de tempo parcial; férias; tempo de serviço na empresa; mudanças na jornada de trabalho; dentre outros assuntos que propuseram mudanças nas relações entre empregados e empregadores no Brasil (SALVAN, 2018).

Neste momento de pandemia iniciado no final de 2019 e que a partir de março de 2020 trouxe restrições ao mercado de trabalho e a toda a sociedade num sentido geral, o Governo Federal publicou a Lei n. 14.020/2020 que instituiu o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, em virtude da situação de emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (Covid-19).

As leis impuseram ao trabalhador mais flexibilidade ainda às relações de trabalho existentes e que permitiu dentre outras coisas, a redução proporcional de jornada de trabalho e salário, bem como a suspensão temporária de contrato de trabalho.

Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º desta Lei, o empregador poderá acordar a redução proporcional de jornada de trabalho e de salário de seus empregados, de forma setorial, departamental, parcial ou na totalidade dos postos de trabalho, por até 90 (noventa) dias (BRASIL, 2020, p. 3).

Esta reflexão sobre a flexibilização ocorrida nas relações de trabalho tem como escopo mostrar que estas mudanças trouxeram precariedade para o trabalhador, ao contrário das propostas de melhorias argumentadas pelos empregadores.

Entre avanços e retrocessos nos direitos trabalhistas no Brasil, no que diz respeito à jornada de trabalho e sua flexibilização, destaca-se a jornada 12 x 36, reivindicação esta de várias categorias profissionais que necessitavam de um profissional de plantão, ainda que haja ressalvas que devem levar em consideração a legislação brasileira que só permite a carga horária diária superior há 8 horas com ressalvas e que serão discutidas no próximo tópico.

A partir deste entendimento, o próximo tópico fará a descrição de como a jornada de trabalho 12 x 36 é desenvolvida no Brasil e seus reflexos para a saúde do trabalhador.

3 JORNADA DE TRABALHO 12 X 36 E A SAÚDE DO TRABALHADOR

Não há dúvidas de que a jornada laboral traz um impacto à saúde dos trabalhadores, tanto em nível físico como emocional. O direito à saúde e ao trabalho estão previstos no artigo 6º da Constituição Federal do Brasil. Nos artigos 196 a 200 a Carta Magna declara de forma explícita que a saúde é um direito de todos e dever do Estado, devendo garanti-la e promovê-la por meio de políticas, ações e serviços de saúde, incluindo a assistência à saúde dos trabalhadores sujeitos a uma jornada que possa prejudicar lhes sua integridade física e psicológica.

Gomez, Vasconcelos e Machado (2018) chamaram a atenção para o fato de que a saúde do trabalhador deve ser refletida a partir de um contexto histórico brasileiro iniciado por volta de 1970, quando o país apresentou um crescimento dos trabalhadores industriais, principalmente nos estados do Sudeste, exigindo um incremento na organização dos trabalhadores em torno da regulamentação da jornada de trabalho e em busca de melhores condições para o exercício de suas atividades.

No entanto, as dimensões do território brasileiro é um dos principais entraves no que diz respeito à saúde dos trabalhadores, enquanto estados do Sudeste e Sul apresentaram significativas mudanças e preocupações com a saúde laboral, outros estados do país, principalmente do Norte e Nordeste caminharam a passos lentos numa tentativa de aplicar as políticas públicas de saúde do trabalhador preconizadas pelo Ministério do Emprego e Trabalho (GOMEZ; VASCONCELOS; MACHADO, 2018).

Para Gomez, Vasconcelos e Machado (2018) a preocupação com a

saúde do trabalhador não deve estar restrita ao campo teórico das políticas públicas de proteção ao trabalhador, pois se trata de um assunto complexo que exige a análise do estado social de direito, ou seja, uma dimensão que abarca direitos trabalhistas, direitos à segurança, direitos à saúde e tantos outros direitos garantidos pela Constituição Federal e que influenciam na vida dos indivíduos.

Sob esse prisma não é fácil retratar o assunto diante de sua complexidade, se não for pelo senso crítico, reconhecimento de que há falhas nas políticas públicas de saúde do trabalhador, bem como na garantia de seu bem-estar social envolvendo garantias de direitos individuais e coletivos. Isso quer dizer que não basta criar leis que garantam a saúde do trabalhador, se também não forem garantidos outros direitos, pois o bem-estar vai influenciar diretamente na saúde do trabalhador (AVELINO, 2019).

Para minimizar as dificuldades encontradas sobre a questão da saúde dos trabalhadores, desenvolveu-se ao longo dos anos, uma série de normas sobre o assunto. A Lei Orgânica da Saúde (Lei n. 8.080/90) estabelece que a saúde é um direito fundamental do ser humano, devendo o Estado prover as condições indispensáveis ao seu pleno exercício, mas esclarece que o dever do Estado não exclui o das pessoas, da família, das empresas e da sociedade (art. 2º) (BRASIL, 1990).

Nesse aspecto, alguns organismos internacionais como a Organização Internacional do Trabalho (OIT) através da Convenção 187 também tratou desta questão, representando um marco promocional para a segurança e a saúde no trabalho, por meio de convenções e recomendações destacando a prioridade do princípio da prevenção para assegurar um meio ambiente de trabalho seguro e saudável.

Para a Organização Mundial de Saúde (OMS, 2020, p.5) “a saúde do trabalhador e a saúde ocupacional são pré-requisitos para a produtividade e são de suma importância para o desenvolvimento socioeconômico sustentável”. Isto quer dizer que a saúde do trabalhador deve ser resultado de políticas públicas que tragam proteção a sua saúde e promova seu bem-estar.

O Caderno de Atenção Básica sobre a saúde do trabalhador e trabalhadora publicado pelo Ministério da Saúde (BRASIL, 2018) mostrou que a nocividade do trabalho pode estar relacionada a vários fatores como insalubridade, pressões do empregador, intempéries do tempo, intensidade, falta de equipamentos

de segurança e também jornada de trabalho em turnos e noturno. Essa nocividade pode, inclusive, estender-se para além do local de trabalho, afetando o ambiente domiciliar, os familiares, a vizinhança e o ambiente em geral.

A Consolidação as Leis do Trabalho (CLT) e Constituição Federal de 1988 garantiram ao trabalhador uma jornada diária de oito horas e de quarenta e quatro horas por semana. Ao estipular esta jornada de trabalho, os legisladores usaram como argumento a preocupação com a preservação da saúde, uma vez que todas as pessoas necessitam de um período de descanso após o trabalho.

A questão relacionada à jornada de trabalho é estudada há anos, não só no Brasil, mas também em países europeus evidenciando sua influência na saúde do trabalhador. Tendo em vista que o corpo humano possui limitações, o descanso necessário contribui sobremaneira para sua saúde, ainda que se tente mostrar o contrário, na prática, a jornada excessiva de trabalho sem o respectivo descanso é um dos motivos para o debate sobre o assunto, com argumentos a favor e contra a jornada de trabalho, em especial, aquela realizada 12 x 36.

Antes da regulamentação da jornada de trabalho 12 x 36 através da Lei n. 13.467/2017 (reforma trabalhista), o TST editou a Súmula n. 444 para inferir que seria válida de caráter excepcional a jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso, ajustada a partir de acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho, assegurando-se a remuneração em dobro dos feriados trabalhados. Nesta Súmula do TST também ficou estipulado que o trabalhador não teria direito ao pagamento de adicional referente às atividades desenvolvidas na décima primeira e décima segunda horas (BRASIL, 2012).

É válido acordo coletivo ou convenção coletiva para estabelecer na empresa o regime de compensação de 12 horas de trabalho por 36 de descanso, que é muito utilizado na área hospitalar, sendo até preferência dos próprios funcionários.

Horas extras. Escala 12X36. Validade. A escala 12X36 é mais benéfica ao empregado, pois absorve expressivo número de horas de repouso e maior intervalo de tempo entre duas jornadas, resultando em uma maior frequência de repousos.

RECURSO ORDINÁRIO. AÇÃO ANULATÓRIA. JORNADA DE TRABALHO. NORMA COLETIVA. ESCALA 12 x 36. VALIDADE. Conforme a Súmula nº 444 desta Corte Superior, é válida a jornada de 12 horas de trabalho por 36 de descanso, fixada em norma coletiva, não se aplicando o art. 59, § 2º, da CLT quanto ao limite máximo diário de 10 horas. Recurso ordinário a que se nega provimento.

RECURSO DE REVISTA. REGIME DE COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO. PREVISÃO EM NORMA COLETIVA. ESCALA 12 X 36. VALIDADE. A jurisprudência desta Corte firmou-se no sentido da validade do regime de

compensação previsto em norma coletiva, fixando jornada de doze horas por trinta e seis de descanso, nos termos da Súmula nº 444 do TST. Decisão regional contrária ao referido verbete. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento. (TST - RR: 2902920125040205, Relator: Cláudio Mascarenhas Brandão, Data de Julgamento: 03/09/2014, 7ª Turma, 2012).

A decisão do TST fundamentou-se no fato de que a Constituição Federal permite a flexibilização da jornada de trabalho por meio de negociação coletiva; na jornada 12 x 36 existe efetiva compensação de horas; no regime de 12 x 36 a jornada mensal tem um total de 180 horas, número mais que favorável do que o limite constitucional de 220 horas; o fato de que a jornada especial não poderá ser imposta e só poderá ser adotada por meio de negociação coletiva; e se reconhecida a validade do regime, não poderá haver pagamento de horas posteriores à 10ª – tendo como limite a 12ª hora - como extraordinárias (TAMELINI, 2012).

Outra decisão que favoreceu o regime 12 x 36 está no acórdão n. 20040514883, processo n. 03115-1999-023-02-00-2, de 2003, TST:

EMENTA: JORNADA. REGIME 12 x 36 HORAS. Regime fixado em norma coletiva sob a aceitação do texto constitucional (CF, art. 7º, XIII e XXVI). O sistema é favorável ao empregado, absorvendo expressivo número de horas de repouso e maior intervalo de tempo entre as jornadas, bem assim a maior frequência dos repouso, em dias alternados, em relação à prática do repouso semanal possível apenas após seis dias de trabalho. Nesse sistema, o empregado trabalha em média 189 horas mensais (considerando-se o mês com 4,5 semanas; 4,5 x 42h/média), deslocando-se para o trabalho em 16 dias por mês, contra a prestação de 198 horas (4,5 x 44h/sem) e trabalho em 23 dias no sistema tradicional. Trabalha-se, pois, 7 (sete) dias a menos, com toda a conveniência para o empregado que não precisa perder tempo, nesses dias, em locomover-se para o trabalho (acórdão n. 20040514883, processo n. 03115-1999-023-02-00-2, de 2003, TST 2004).

Autores que justificam a favor da jornada 12 x 36 argumentam que apesar deste tipo de regime de trabalho ultrapassar a jornada de oito horas prevista na legislação brasileira, apresenta um lado positivo ser for considerado o maior número de folgas de que dispõe o trabalhador, frente a uma compensação do maior número de horas trabalhadas, ressaltando ainda que o trabalhador deste regime trabalha o mesmo número de horas semanais comparado ao que o faz em jornada de 8 horas, sendo que este desfruta de apenas uma folga semanal.

Outro argumento favorável é o de Merola (2017) que acrescentou que em determinadas instituições, tais como hospitais, produção de energia, entre outros, é inquestionável a possibilidade de execução de suas atividades em outra jornada de

trabalho, visto que se precisa de trabalhadores em turnos diferenciados para essas instituições funcionarem em tempo integral.

Nesse diapasão, é preciso destacar que após a aprovação da Reforma Trabalhista que regulamentou a jornada 12 x 36, a Medida Provisória 808 alterou o texto do artigo 59-A, no que se refere aos profissionais de saúde como médicos, enfermeiros e técnicos em enfermagem, estabelecendo que esses profissionais poderão, além da convenção coletiva ou acordo coletivo, também estabelecer por meio de acordo individual escrito, horário de trabalho por doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso (MEROLA, 2017).

Pesa contra a jornada de trabalho 12 x 36 a questão referente à saúde do trabalhador. Avelino (2019) argumentou que a flexibilização da jornada de 12 horas de trabalho contínuo por 36 horas de descanso é uma violação aos direitos do trabalhador, além de afetar a sua saúde. Antes restrita a algumas categorias profissionais, como as de vigilância e de saúde, ela passou a ser estendida para qualquer área, afetando sobremaneira os intervalos de repouso e descanso.

Há jurisprudência desfavorável à jornada 12 x 36:

DECISÃO JUDICIAL EM FAVOR DA JORNADA 12 X 36 - EMBARGOS - REGIME DE DURAÇÃO DO TRABALHO POR ESCALAS DE 12 HORAS DE TRABALHO POR 36 DE DESCANSO (12X36) - VALIDADE - INAPLICABILIDADE DA RESTRIÇÃO DO ARTIGO 59, § 2º, DA CLT. A compensação de jornada a que se refere o artigo 59, § 2º, da CLT, é aquela relativa a excessos de trabalho em relação à jornada contratada, ou seja, ligada à compensação de prorrogações a jornada determinadas pelo empregador. Dessa forma, buscou o legislador mitigar as chances de eventual abuso de direito por parte do empregador, estabelecendo limites a serem observados. O regime de trabalho por escalas de 12 por 36 horas é identificado pelas seguintes peculiaridades: i) revezamento de cargas semanais de 36 horas com 48 horas; ii) jornadas exercidas sempre em um mesmo turno (horário de trabalho); iii) intervalo interjornada que compreende, necessariamente, todo um dia de descanso. Considerando as peculiaridades do regime por escalas de 12 por 36 horas, não se cogita de aplicação dos limites referidos no artigo 59, § 2º, da CLT, por se tratar de hipótese em que o trabalho é pré-definido, apresentando-se fixo e imutável, e, portanto, insuscetível do abuso a que o dispositivo visa resguardar. Em se tratando de determinação de jornada especial de trabalho, à margem daquela estabelecida ordinariamente pela Constituição da República, apenas por meio de prévia negociação coletiva é válido o ajuste, nos termos do artigo 7º, inciso XXVI e 8º, inciso IV, da Carta Magna. 5. Confirmação da jurisprudência francamente preponderante e histórica, de toda a Justiça do Trabalho. Embargos conhecidos e desprovidos (Processo: E-RR - 3154/2000-063-02-00. Data de Julgamento: 28.05.2009, Relator Ministro: Vantuil Abdala, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Data de Divulgação: DEJT 19.06.2009).

A decisão está argumentada no entendimento de que esse tipo de escala

é muito mais nocivo à saúde do trabalhador, pois gera uma estafa e dificuldade de recuperação do próprio organismo, que fica privado do sono e em estado de tensão devido a muitas horas de trabalho contínuo.

Avelino (2019) argumentou que com a carga de trabalho aumentada e a redução do intervalo para descanso e refeição provocam danos à saúde física e mental do trabalhador, além de gerar impacto na qualidade do trabalho, pode deixar o trabalhador fadigado e estressado, que pode acumular acidentes em virtude do cansaço. Este autor ainda argumentou que mesmo observada à meia hora de intervalo para refeição, o trabalhador teria de se alimentar de forma muito rápida, considerando o tempo gasto entre a saída e a volta do local de trabalho ao de alimentação provocando pressa e outros agravantes para sua saúde.

Evidencia-se também entre os trabalhadores desta jornada de trabalho problemas relativos à convivência familiar e social. Esses trabalhadores tendem a reservar o dia para o descanso, ausentando-se e outros compromissos familiares, de lazer ou sociais. Os familiares desses trabalhadores são obrigados a organizar sua rotina na ausência do trabalhador, que se sente excluído das atividades realizadas pelos familiares durante o cotidiano, isto é, como o horário da jornada de quem trabalha à noite geralmente diverge do período de trabalho de seus familiares, evidenciam-se obstáculos para união e convívio familiar (DEJOURS, 1999).

Outro aspecto negativo é que os trabalhadores em escala 12 x 36 não terão o direito à remuneração em dobro pelos feriados trabalhados e nem pelos domingos trabalhados. Alteração prevista pela Reforma Trabalhista e que também abriu a possibilidade de que os intervalos intrajornada na escala 12 x 36 não sejam necessariamente concedidos, ou seja, tais intervalos podem ser observados, ou se não forem concedidos, os trabalhadores serão indenizados, além de não terem direito ao adicional noturno quando houver prorrogação de trabalho noturno.

Dessa forma, apesar das controvérsias em relação à jornada 12 x 36 e seus impactos na saúde do trabalhador, deve-se ponderar que em algumas profissões é inevitável que se adote este tipo de jornada, mas por outro lado, exige-se a compreensão que este tipo de jornada pode trazer impactos negativos para a saúde, e neste sentido, deve-se evitá-la como forma de proporcionar ao trabalhador melhor qualidade de vida.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os estudos realizados evidenciaram a complexidade do assunto, expondo a opinião dos legisladores e alguns autores sobre como a jornada 12 x 36 pode impactar na saúde do trabalhador. A jornada de trabalho está inserida num contexto maior de desenvolvimento das atividades laborais, em que o homem sentiu a necessidade de realizar atividades para sua sobrevivência. Nesse aspecto, o artigo mostrou várias definições do termo trabalho e como este foi desenvolvendo ao longo dos anos.

Destacou-se ainda que no decorrer da história humana, o trabalho foi reconfigurado, tornando-se mais precarizado à medida que as relações de trabalho também foram se desenvolvendo. Alguns aspectos como jornada de trabalho longa e condições precárias do local de trabalho expondo os trabalhadores a várias doenças, situações bem presentes no período da Revolução Industrial e Revolução Francesa, que também foi um marco para o desenvolvimento dos direitos trabalhistas.

No contexto brasileiro, desde as primeiras constituições houve avanços e retrocessos nas relações de trabalho, destacando-se os a criação da Justiça do Trabalho e outros direitos previstos na Constituição de 1934 como a garantia da jornada de trabalho de 8 horas, salário mínimo ao trabalhador menor, repouso semanal, férias anuais remuneradas, indenização por dispensa sem justa causa, assistência e previdência maternidade, reconhecimento das convenções coletivas de trabalho, dentre outras conquistas importantes para o trabalhador.

Estas conquistas foram consolidadas pela Constituição de 1988, que assegurou não somente do direito ao trabalho como um direito social e de que o salário mínimo pago aos trabalhadores deveria suprir as necessidades básicas do trabalhador e de sua família, ainda que esses direitos esteja longe de ser garantido e cumprido pelos empregadores.

Outra constatação foi que grande parte dos países europeus já adotam um limite de jornada de trabalho mais favorável ao trabalhador, flexibilização esta que começou a ocorrer por volta da década de 1970. No Brasil, a jornada de trabalho encontra previsão legal na Constituição Federal de 1988, permitindo-se sua compensação ou redução de jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de

trabalho, situação reconhecida pelo Tribunal Superior do Trabalho.

Em relação à saúde do trabalhador e a jornada de trabalho 12 x 36, observou-se uma contradição na defesa desta jornada entre os doutrinadores ao se justificar a sua implementação, pois ao mesmo tempo em que se reconhece que pode trazer efeitos negativos para a saúde do trabalhador, também se aceita como parte de uma flexibilização que justifica a adoção de uma jornada que faz senão atender ao que dispõe a Constituição Federal sobre o assunto.

Essa constatação foi fundamentada na análise da jurisprudência e juristas, sendo que para alguns, a jornada 12 x 36 deve ser permitida, pois há uma compensação de horas para o descanso do trabalhador; sendo que para outros, a jornada 12 x 36 trazem efeitos negativos para a saúde do trabalhador.

Em resposta à problemática levantada no artigo, os estudos mostraram que a jornada 12 x 36 traz impactos negativos para a saúde do trabalhador, como cansaço, fadiga, influencia nas relações pessoais, familiares e sociais. Pode ainda interferir na sua saúde física e mental, gerando impacto na qualidade do trabalho. Somados às mudanças permitidas pela Reforma Trabalhista, o trabalhador passou a não ter direito à remuneração em dobro pelos feriados e domingos trabalhados, o que pode maximizar os impactos negativos em sua saúde.

Enfim, sustenta-se, a partir do referido estudo, que a jornada de trabalho contínuo 12 x 36, estendendo-se a todas as categorias profissionais, como permitia atualmente pela Reforma Trabalhista, constitui-se em violação dos direitos constitucionais e laboral do trabalhador, superando, portanto, o entendimento da Súmula 444 publicada pelo TST, que certamente, afeta a saúde física e emocional do trabalhador.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANTUNES, Ricardo; FONTES, Virgínia. **Conferências do ciclo de debates**. Entre a escravidão e a busca pela dignidade do trabalho: os limites do capital. 2020. Disponível em: <https://youtu.be/tC4ZvCwr8hQ>. Acesso em: 27/09/2020.

AVELINO, José Araújo. Jornada de trabalho 12 x 36: prejudicialidade a saúde do trabalhador. **Revista Interfaces científicas**, São Paulo, v.7, n.2, abr./jun. 2019.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016.

BRASIL. **Constituição Federal do Brasil**. Brasília: Gráfica do Senado, 1988.

BRASIL. **Lei n. 14.020/2020**. Institui o programa emergencial de manutenção do emprego e renda. Disponível em: <http://www.in.gov.br/en/web/dou/-/lei-n-14.020-de-6-de-julho-de-2020-265386938/pdf>. Acesso em: 26/10/2020.

BRASIL. **Lei n. 13.467/2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 26/10/2020.

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho**. Súmula 444. 2012. Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html#SUM-444. Acesso em: 25 out. 2020.

BRASIL. **Caderno de Atenção Básica: saúde do trabalhador e trabalhadora**. Ministério da Saúde. Brasília, Cadernos de Atenção Básica, número 41, 2018.

BRASIL. Breve histórico a respeito do trabalho. **Cadernos Espinosanos**, São Paulo, v.3, n.12, 2018. Disponível em: <http://www.core.ac.uk/reader/298356170/pdf>. Acesso em 03 out. 2020.

BRASIL. **A flexibilização das condições de trabalho**. São Paulo: Atlas, 2004.

CARVALHO, Sandro Sachet de. **Uma visão geral sobre a reforma trabalhista**. 2020. Disponível em: http://respositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/8130/1/bmt_63_vi%C3%A3o.pdf. Acesso em: 04 out. 2020.

CRUZ, Ednaldo. **A jornada de trabalho e sua precarização: estudo revisional dos direitos do trabalho no mundo e no Brasil**. 2015). Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho) Universidade Metodista de Piracicaba.

DEJOURS, Cristophe. *A loucura do trabalho; um estudo da psicopatologia do trabalho*. 5.ed. São Paulo: Cortez, 1999.

DELGADO, Maurício Godinho. **A jornada no direito do trabalho brasileiro**. 2018. Disponível em: <http://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/bitstream/handle/111032/27168/pdf>. Acesso em 03 out. 2020.

DELGADO, Gabriela Neves; PEREIRA, Ricardo José Macedo de Brito. **Trabalho, Constituição e Cidadania: a dimensão coletiva dos direitos sociais trabalhistas**. São Paulo: LTR, 2014.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à lei n. 13.467/2017**. São Paulo: LTR, 2017.

DIEESE. **Processo de mudança da jornada de trabalho em alguns países selecionados**. 2020. Disponível em: <http://www.dieese.org.br/notatecnica/2020/notatec91jornadatrabalhomundo.pdf>.

Acesso em: 04 out. 2020.

FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. **Direitos trabalhistas constitucionalizados: e 1824 a 1988 e 25 anos depois.** 2013. Disponível em: http://www.lex.com.br/doutrina_25388279_direitos_trabalhistas_constitucionalizados_de_1824_a_1988_e_25_anos_depois.pdf. Acesso em 13 set. 2020.

GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho.** 9.ed. Rio de Janeiro, 2015.

GOMEZ, Carlos Minayo; VASCONCELOS, Luiz Carlos Fadel de; MACHADO, Jorge Mesquita Huet. Saúde do trabalhador: aspectos históricos, avanços e desafios no Sistema Único de Saúde. **Revista Ciência e Saúde Coletiva**, São Paulo, v.23, n.6, 2018. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/csc/v23n6/1413-8123-csc-23-061963.pdf/>. Acesso em: 30 out. 2020.

KALIL, Renan Bernardi. Avanços e perspectivas do direito constitucional do trabalho: uma análise sob a ótica do direito coletivo do trabalho. **Revista do Ministério Público do Trabalho**, Brasília, v. 13, n. 48, jan./jul. 2014.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho.** 12.ed. São Paulo: Saraiva, 2020.

LIMA, Francisco Meton Marques de. **Elementos de direito do trabalho e processo trabalhista.** 12.ed. São Paulo: LTr, 2014.

MACIEL, José Couto. **Desempregado ou supérfluo.** São Paulo: LTr, 2018.

MARCONDES, Luís. **Direito do trabalho na constituição.** 3.ed. Campinas: Papyrus, 2019.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho.** São Paulo: Saraiva, 2020.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Manual do direito do trabalho.** 12.ed. São Paulo: Saraiva, 2019.

MEIRELES, Cléber de Souza. História do trabalho e suas convenções. Belo Horizonte, **Revista de Ciências Jurídicas**, v.1, n.12, 2015.

MEROLA, Sérgio. **Tudo sobre jornada 12 x 36 após a Medida Provisória 808.** 2017. Disponível em: <http://sergiomerola85.jusbrasil.com.br/artigos/534495163/tudo-sobre-a-jornada-12x36-apos-a-medida-provisoria-808/pdf>. Acesso em 29 out. 2020.

MONTEIRO, Patrícia Fontes Cavalieri. Direito do trabalho no Brasil. **Revista Meritum**, Belo Horizonte, v.7, n.1, jan./jun. 2012. Disponível em: <http://www.fumec.br/revistas/meritum/article/view/1208/829.pdf>. Acesso em: 11 set. 2020.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical.** 21.ed. São Paulo: LTR, 2019.

NONATO, Sílvio. **Direito do trabalho comentado**. 2.ed. Campinas: Papyrus, 2017.

OLIVEIRA, Francisco Kennedy da Silva de. A construção histórica do direito do trabalho no mundo e no Brasil e seus desdobramentos no modelo trabalhista brasileiro pós-industrial. São Paulo, **Revista Veredictum**, v.2, n.3, 2018.

PEDROSO, Márcia Naiar Cerdote. O direito do trabalho no constitucionalismo brasileiro. **Revista Latino-americana de história**. São Paulo, v.1, n.3, 2012.

PINGO, Elias. **Direito do trabalho e sua flexibilização**. 3.ed. São Paulo: Saraiva, 2019.

PORTO, Lorena Vasconcelos. **A subordinação do contrato de trabalho**. São Paulo: LTR, 2019.

RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho**. 3.ed. São Paulo: Método, 2017.

SALVAN, Talita Marcon Dela Vedova. **Reforma trabalhista: implicações na nova legislação no mercado de trabalho**. 2017. Monografia (Especialização em Direito do Trabalho) Universidade do Sul de Santa Catarina.

SILVA, Rubiana Padilha. **A formação e a evolução histórica do direito do trabalho no Brasil e no Mundo**. 2019. Disponível em: <http://www.conteudojuridico.com.br/consulta/artigos/53078/a-formacao-e-a-evolucao-historica-do-direito-do-trabalho-no-brasil-e-no-mundo/pdf>. Acesso em: 02 out. 2020.

SODRÉ, Paulo. Direitos trabalhistas e suas generalizações. **Revista do direito do trabalho**, Belo Horizonte, v.4, n.12, jan./jul. 2014.

URIARTE, Oscar Ermida. **A flexibilidade**. São Paulo: LTr, 2012.

VARGAS, Francisco Beckenkamp. **Trabalho, emprego, precariedade: dimensões conceituais em debate**. 2017. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/ccrh/v29n77/0103-4979-ccrh-29-77-0313.pdf/>. Acesso em: 02 out. 2020.