

## A REGULAMENTAÇÃO DA JORNADA 12X36 E O IMPACTO À SAÚDE DO TRABALHADOR

Leandro Aparecido Rodrigues de Oliveira<sup>1</sup>

Matheus Vieira Leite<sup>2</sup>

Adriana Ferreira de Paula<sup>3</sup>

### RESUMO

A presente pesquisa teve como objetivo principal analisar a Jornada de Trabalho 12x36 antes e depois de sua regulamentação em 11 de novembro de 2017, com ênfase nos efeitos à saúde do trabalhador. Para tanto, destacou os fundamentos para a limitação da jornada de trabalho, assim como os requisitos necessários para sua pactuação, quais sejam: os acordos individuais, os acordos ou convenções coletivas e suas origens. Procurou ainda, abordar as mudanças impostas nesse regime de jornada a partir de sua regulamentação, levando-se em consideração alguns quesitos como: a ausência do direito à remuneração em dobro dos feriados trabalhados, a não concessão do intervalo intrajornada, da possibilidade de acumulação de cargos e da não proibição de outros vínculos empregatícios. Foram ainda discutidas no estudo, as consequências ao trabalhador, quando este é exposto pelo empregador a longas jornadas de trabalho que contribuem assim, para o surgimento de diversos tipos de doenças e trazem prejuízos não só para sua saúde física e mental, mas também na sua vida social. Contudo, a pesquisa desenvolveu-se pelo método dedutivo, averiguando a melhor forma para obter-se a conclusão a respeito do tema.

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

### 1 INTRODUÇÃO

A jornada de trabalho é um dos temas mais relevantes do direito do trabalho uma vez que está diretamente ligada aos direitos fundamentais da pessoa humana. Vislumbra-se que a Reforma Trabalhista de 11 de novembro de 2017 que regulamentou a jornada de trabalho 12X36, continua sendo motivo de muitas controvérsias no meio jurídico.

Diante deste cenário, a pesquisa foi pautada pelo método dedutivo e buscou abordar alguns pontos ainda muito discutidos como: a remuneração em dobro dos feriados trabalhados que não mais serão pagos, pois já fazem parte da remuneração mensal ajustada para este tipo de jornada.

\_\_\_\_\_ Tem se ainda a possibilidade da não concessão ou da concessão parcial

1 Acadêmico do curso de Direito da Faculdade Almeida Rodrigues FAR. e-mail: leandro.aro@hotmail.com

2 Acadêmico do Curso de Direito da Faculdade Almeida Rodrigues FAR. e-mail: matheus.vieira6@gmail.com

3 Professora do Curso de Direito da Faculdade Almeida Rodrigues FAR. E-mail: adriana.adv.rv@hotmail.com

do intervalo intrajornada mínima para repouso e alimentação, tendo o seu pagamento de natureza indenizatória ao período suprimido.

Outro ponto importante que merece destaque é a não proibição de vínculos empregatícios, podendo o trabalhador ter mais de um emprego entre uma jornada e outra.

Por fim, a pesquisa teve como foco, demonstrar os reflexos na vida e saúde do trabalhador através das mudanças trazidas com a regulamentação da Jornada de Trabalho 12x36.

## **2 REVISÃO DE LITERATURA**

### **2.1 FUNDAMENTOS PARA A LIMITAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO**

A jornada de trabalho é objeto de estudo e discussão desde os primórdios do direito laboral, tendo uma importante caracterização em virtude da criação dos Direitos Sociais que visa à preservação da saúde e do descanso do trabalhador, de modo que este possa ter uma vida digna.

A limitação da Jornada teve sua conquista na legislação a partir da Revolução Industrial, em que a classe dos proletariados trabalhava até 16 horas por dia, sem descanso semanal e férias, submetidos a condições degradantes e impactantes na saúde do trabalhador.

No entendimento de Martins (2015, p. 566), existem como fundamentos básicos três pontos importantes: a) biológicos, relacionados à fadiga causada após à oitava hora diária – constatada cientificamente; b) sociais, que tratam da garantia do tempo de convívio familiar, para educação e lazer; c) econômico, a fim de reduzir o desemprego, garantindo assim elevação na produtividade.

No Brasil, com o advento da Constituição Federal de 1988, em seu art. 7º, XIII, trouxe a fixação da jornada de trabalho a 08 (oito) horas diárias e 44 horas semanais, permitindo sua flexibilização mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho (BRASIL, 1988).

No tocante à proteção empreendida na Constituição Federal de 1988, entende Gondinho (2005, p. 832) que:

[...] a modulação da duração do trabalho é parte integrante de qualquer política de saúde pública, uma vez que influencia, exponencialmente, a eficácia das medidas de medicina e segurança no trabalho adotadas na empresa. Do mesmo modo que a ampliação da jornada (inclusive com a prestação de horas extras) acentua drasticamente, as probabilidades de ocorrência de doenças profissionais ou acidentes do trabalho, sua redução diminui, de maneira significativa, tais probabilidades da denominada “infortunistica do trabalho”.

Daí em diante, a Jornada 12x36 trouxe autorização expressa e consagrada na forma de regime de compensação, sendo regulada pela Súmula 444 do TST:

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 (BRASIL, 2012).

Ocorre que, com o advento da alteração da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), que entrou em vigor em 11 de novembro de 2017, muitos pontos da CLT sofreram modificações para promover uma adequação à situação econômica do país e melhorar as condições para as partes, empregado e empregador.

Salienta-se que, a Lei n. 13.467 de 2017 regulamentou a jornada 12x36 facultando às partes pactuarem a jornada mediante acordo coletivo ou convenção coletiva e ainda, por acordo individual escrito (BRASIL, 2017). Entretanto, este novo dispositivo para alguns estudiosos trouxe em seu bojo um grande retrocesso às garantias do trabalhador, ao possibilitar a jornada 12x36 ser estabelecida por acordo individual, já que o empregado é a parte hipossuficiente da relação de emprego.

Deste modo, tais mudanças na aplicação da jornada que aqui se discute, tendem a colaborar com a imposição do interesse do empregador sobre o empregado, de forma desproporcional e legal.

## **2.2 Da origem dos acordos e convenções coletivas**

A história revela que os acordos e convenções coletivas surgiram na Europa e nos Estados Unidos e trouxe vantagens, tanto para a classe dos empregados como para a classe dos empregadores. Entre essas vantagens, podem-se citar alguns exemplos, os quais sejam: a negociação pacífica dos conflitos, reconhecimento e as conquistas de Direitos para os trabalhadores.

No Brasil, as convenções coletivas eram inicialmente reconhecidas por meio do Decreto n. 21.761, de 23 de agosto de 1932, enquanto só foi admitida a prática dos acordos coletivos com base no Decreto Lei nº 229 de 28 de fevereiro de 1967. Somente a partir da promulgação da Constituição de 1988, que se reconheceu oficialmente os acordos coletivos no ordenamento jurídico brasileiro.

De acordo com disposição do art. 611 da CLT, os acordos coletivos são caracterizados pelas negociações realizadas entre os sindicatos dos

trabalhadores diretamente com as empresas. Já nas negociações advindas de convenções coletivas, ocorrem entre dois sindicatos, ou seja, os sindicatos dos empregados e o sindicato dos empregadores.

### **2.3 DA REGULAMENTAÇÃO E MUDANÇAS DA JORNADA 12X36**

A compensação de horários e redução de jornada, sempre fora regra mediante acordo ou convenção coletiva, conforme disposto no artigo 7º, XIII da CF, que para haver a flexibilização da jornada, a duração normal do trabalho poderia ser acrescida de no máximo 2 horas suplementares, sendo respeitado esse limite e devidamente pagas como extra. O acordo individual foi uma inovação implementada pela reforma, em que, possibilitou que as horas excedidas fossem compensadas na forma de banco de horas em 1 ano mediante acordo e convenção coletiva, e conforme preconiza o parágrafo quinto, do art. 59 da CLT que estabelece a compensação por acordo individual no máximo em 6 meses.

A Lei n. 13.467 de 2017 trouxe mudanças importantes sobre o instituto Jornada de Trabalho 12X36. A Súmula 444 do TST previa que esse tipo de jornada, só era possível através de acordos ou convenções coletivas. Porém, mesmo havendo esta normatização em que se autorizava o trabalho em escala 12x36 mediante acordo ou convenção coletiva, o empregador deveria ainda formalizar a jornada por meio de acordo individual com o trabalhador, visto, que se caso a jornada fosse considerada inválida, o trabalhador fazia jus ao pagamento de horas extras, a partir do momento em que fossem ultrapassadas as 8 (oito) horas diárias ou as 44 horas semanal.

O art. 59-A na redação anterior à reforma trazia a previsão de que era facultado entre as partes, estabelecer a jornada de trabalho 12X36, também por meio de acordo individual escrito, senão veja-se:

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 (BRASIL, 2017).

No entanto, este artigo foi objeto de discussão através da MP 808 de 2017, que suprimiu a parte do texto em que autorizava a jornada mediante acordo individual escrito, como se vê a seguir:

Em exceção ao disposto no art. 59 e em leis específicas, é facultado às partes, por meio de 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 (BRASIL, 2017).

Contudo, o mesmo dispositivo em seu parágrafo segundo, reservou às entidades de saúde, as que mais utilizam da jornada em escala 12X36, o direito de pactuá-las através de acordos individuais escritos entre empregados e empregadores.

§ 2º É facultado às entidades atuantes no setor de saúde estabelecer, por meio de acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação (BRASIL, 2017).

Por conseguinte, a Medida Provisória 808 de 2017 não foi votada pelo Congresso, e perdeu sua vigência, voltando a valer o texto integral da lei, o que para estudiosos do Direito do Trabalho, trouxe insegurança jurídica quanto às garantias individuais previstas na Constituição Federal, como o direito à saúde, ao lazer, e à integridade psíquica.

### **2.3.1 Da ausência do direito a remuneração em dobro dos feriados trabalhados.**

Mesmo antes da edição da Súmula 444, o TST era contrário ao pagamento em dobro dos feriados trabalhados em escala 12X36, por entender que as 36 horas de descanso, por si só já compensava o feriado trabalhado, senão veja-se o julgado do TST vinte dias antes da edição da referente Súmula:

Ementa: RECURSO DE REVISTA. JORNADA 12X36. FERIADO TRABALHADO. PAGAMENTO EM DOBRO. INDEVIDO. O empregado sujeito ao regime de trabalho em escala de revezamento de 12x36 horas não tem direito ao pagamento em dobro de feriados trabalhados, pois esses são automaticamente compensados pelos descansos usufruídos em outros dias. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido (TST - RECURSO DE REVISTA RR 287009520095030087 28700-95.2009.5.03.0087 - TST) (BRASIL, 2012).

Já a Súmula 444 do TST estabelece o pagamento em dobro para os que laborarem em escala 12X36 quando o dia trabalhado cair em feriados e vigorou até 11 de novembro de 2017, pois a partir da Reforma Trabalhista, a referida Súmula perdeu a eficácia.

Assim, com a entrada em vigor da Lei n. 13.467 de 2017, a remuneração mensal ajustada na jornada 12X36, já engloba o pagamento dos feriados trabalhados, como se vê o parágrafo primeiro do Art. 59-A:

§ 1º A remuneração mensal pactuada pelo horário previsto no caput 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 (BRASIL, 2017).

Salienta-se que para alguns estudiosos do direito, esta norma trouxe prejuízo para o trabalhador. Já para outros, representa a modernização das leis trabalhistas e a valorização das negociações coletivas.

### 2.3.2 Concessão do intervalo intrajornada

Prevê o art. 71 CLT que a jornada de trabalho, cuja duração exceda 6 (seis) horas, será obrigatória a concessão de intervalo, destinada ao repouso e à alimentação. Tal proteção conferida na legislação baseia-se no pressuposto do zelo à saúde do trabalhador, que de tal modo visa à recuperação do trabalhador por parte do esforço empregado.

Sobre o intervalo intrajornada o Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região decidiu que:

[...] visa à concessão de um período razoável para alimentação e para a recomposição do desgaste físico sofrido, necessitando o organismo de um tempo mínimo para o restabelecimento das energias. Trata-se de norma de caráter público, de cunho tutelar, que visa à proteção ao trabalho do empregado, infensa à negociação coletiva, dada a sua indisponibilidade (TRT-7 - RO: 00003327020165070006, Relator: Francisco Tarcisio Guedes Lima Verde Junior, Data de Julgamento: 01/09/2016, Data de Publicação: 21/09/2016) (BRASIL, 2016).

Portanto, na Jornada 12x36 era obrigatório a concessão do intervalo de no mínimo 30 minutos, porém com a vigência da Lei n.13.467 de 2017 pode ser observado ou indenizado o intervalo intrajornada, de acordo com o art. 59-A da CLT.

Quanto à indenização mencionada, dispõe o § 4º do art. 71 da CLT:

A não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento, de natureza indenizatória, apenas do período suprimido, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho (BRASIL, 2017).

Antes da Reforma Trabalhista a jurisprudência era favorável a concessão do intervalo intrajornada, in verbis:

VIGILANTE – REGIME DE JORNADA DE 12X36 – INTERVALO

INTRAJORNADA – A adoção da jornada de trabalho em regime de 12x36 horas não traduz obstáculo para aplicação do art. 71 da CLT. O fato de as normas coletivas se referirem ao “horário corrido” não implica a supressão do intervalo intrajornada, já que não é dado ao sindicato transacionar acerca de direitos indisponíveis, notadamente em se tratando de direito que vise a amenizar o desgaste físico e mental resultante do trabalho contínuo. Dessa forma, o trabalho realizado no período destinado ao descanso e refeição deve ser remunerado como hora extra, na forma do art. 71, § 4º, da CLT. No mesmo sentido foi editada a súmula 05 deste tribunal, confirmada pela orientação jurisprudencial nº 307 da sdi-1 do TST (TRT 3ª R. – RO 00557.2004.071.03.00.3 – 3ª T. – Rel. Juiz Jose Eduardo de R. Chaves Junior – DJMG 20.11.2004 – p. 04) (BRASIL, 2004).

Vale ressaltar, que na prática a supressão do intervalo, reflete de diversas maneiras nas categorias que usualmente a adotam. Como exemplo, pode-se citar a categoria dos vigilantes, em que o empregado não pode se ausentar do posto, pois isto representaria risco à atividade que está sendo desenvolvida. De outro lado, tomando por exemplo o enfermeiro ou plantonista, que atendendo nas emergências de hospitais, precisam de grande atenção no desenvolvimento de sua atividade, o que demanda esforço, após certo período de tempo, o trabalhador se depara com o cansaço físico e mental, incorrendo na falta de atenção ao exercício da atividade.

Assim, tem-se que a possibilidade de indenização do intervalo intrajornada é prejudicial ao trabalhador que já executa uma extensa jornada.

## **2.4 REFLEXOS À SAÚDE DO TRABALHADOR**

O Princípio da Proteção do Trabalhador faz com que a responsabilidade do Estado quanto à limitação da jornada de trabalho, seja fator preponderante para a qualidade de vida e saúde do trabalhador. Porém, quando o Estado admite uma flexibilização dessa jornada, incorre no risco de estar contribuindo para possíveis danos à saúde do trabalhador caso ocorra excesso e intensidade da jornada de trabalho. Assim, destaca Rosso (2008, p. 193): “o processo de intensificação do tempo de trabalho não corre sem efeitos sobre os corpos, a inteligência e a psique dos trabalhadores [...]”.

Neste sentido, o objeto de estudo a partir de agora será analisar os possíveis danos, causados à saúde do trabalhador, considerando para tanto, pontos importantes alterados pela Lei n. 13.467 de 2017, tais como: concessão da jornada independente de categorias, acumulação e não proibição de vínculos empregatícios, e outros que se fizerem necessários no decorrer do estudo.

### **2.4.1 Concessão da Jornada 12x36 a todas as categorias profissionais**

O tema tem gerado bastante especulação em meio aos juristas quanto a este ponto da Lei n. 13.467 de 2017, que diferente do passado, permitiu agora a pactuação desse modelo de labor, possa ser ajustado mediante acordo coletivo ou individual e por convenção coletiva a qualquer categoria profissional, sem qualquer prévia autorização do Ministério do Trabalho.

A MP n. 808 de 2017, que fora revogada, propunha importante exceção ao art.59- A da CLT, e que teria grande impacto positivo no mundo jurídico, a jornada só poderia ser pactuada mediante acordo individual pelos profissionais da área da saúde. Tais profissionais que já laboravam sob esse modelo desde admissão do regime de compensação autorizado na Constituição Federal de 1988.

Fazendo um breve paralelo à categoria dos Bombeiros Civis, que laboram de acordo com a Jornada 12x36, prevista no art. 5º da Lei 11.901 de 2009, sua atuação dar-se-á nos casos de eventuais sinistros, ficando assim certo tempo inativo (BRASIL, 2009). Situação diferente de uma enfermeira plantonista, que a quase todo momento tem de prestar assistência ao médico, e prestar serviços emergenciais.

Partindo desse ponto de vista, a intensidade com que se dá o desenvolvimento da atividade, afeta o físico e psicológico do trabalhador, contribuindo para o surgimento de diversas doenças. A revista Ekonomista, destaca em um artigo as consequências mais comuns relacionadas ao excesso de trabalho. São elas:

- ANSIEDADE E STRESS CRÔNICO (Tipo de perturbação psicológica. Um em cada cinco trabalhadores sofre desse mal);
- DEPRESSÃO (Caracteriza-se pela tristeza, desânimo, incapacidade de realizar tarefas, etc. O excesso de trabalho também pode conduzir a esta anomalia);
- PARASSONIAS (Perturbações do sono, ou incapacidade de adormecer);
- RISCOS CARDIOVASCULARES (O stress e o trabalho a mais contribuem para o risco de AVC);
- DORES DE CABEÇA (O mais comum entre os danos. No trabalho ataca mais os usuários de computadores);
- POSTURAS INCORRETAS (Podem trazer problemas à estrutura óssea do trabalhador, exposto a uma grande jornada de trabalho);
- ISOLAMENTO SOCIAL (O tempo com a família e amigos passar a ser cada vez menor).

No aspecto psicológico a síndrome de burnout ou esgotamento profissional como é chamada, para alguns especialistas já é considerada a doença do século XXI, atingindo os viciados em trabalho, causando-lhes primeiramente a



ansiedade, a angústia e, por fim, a depressão.

A não observância, do ambiente e as condições de trabalho, para que se alcancem metas ou supram demandas, tal situação facilitaria de maneira significativa a precarização das condições de trabalho, que por sua vez viria a aumentar mais ainda as demandas trabalhistas de reparação de danos, ou pelo desenvolvimento de doenças ocupacionais.

No mesmo sentido, considerando o princípio da proteção ao trabalhador, devem-se observar os direitos fundamentais emanados da Constituição Federal de 1988, buscando um equilíbrio na instituição da Jornada. Ao longo dos anos, várias conquistas na limitação da jornada de trabalho foram alcançadas, e no que tange às condições de labor verso horas trabalhadas, pode-se citar a criação de jornadas especiais para determinadas categorias, como:

- Aeroviários - 6 (seis) horas diárias (Decreto 1.232 de 1962);
- Empregados de minas - 6 (seis) horas diárias (art. 293 da CLT);
- Operador de Telemarketing - 6 (seis) horas diárias (Norma Regulamentadora 17);
- Técnico em Radiologia - 24 horas semanais (Decreto nº 92.790 de 1986).

Como já demonstrado, as condições de trabalho e o ambiente são fatores essenciais para a limitação, em que o excesso na jornada de trabalho influencia diretamente na vida do trabalhador, causando a sua precarização decorrente da fadiga. Nesse sentido, Ieciona Geraldo (2011, p.142) que:

[...] a fadiga não ocorre somente nos trabalhos manuais que empregam força física. Os fisiologistas dão conta do aparecimento da fadiga, com intensidade semelhante, nos trabalhos que envolvem esforço mental, especialmente quando executado sob tensão ou mesmo nos trabalhos monótonos e repetitivos.

Destarte, o Professor Nascimento (2007, p. 877) aduz que a forma de combater a fadiga será através do lazer, que “[...] não é inatividade; ao contrário, é ocupação útil, mas agradável e não imposta”. Portanto, pode o trabalhador usufruir desse tempo para se profissionalizar, participar do convívio social e familiar ou descansar, o que recompõe a saúde física e mental do mesmo.

Todavia, uma vez que os trabalhadores dessa jornada não possuem nenhuma garantia protecionista quanto a uma política de valorização salarial, e a inviabilidade do acúmulo de vínculos, essa extensão à pactuação da jornada 12x36 a todas as categorias poderia trazer prejuízos imensuráveis ao trabalhador, como será verificado a seguir.

#### **2.4.2 Da acumulação e não proibição de vínculos empregatícios**

Atualmente, as categorias que mais adotam esse tipo de jornada é a dos vigilantes e a dos profissionais de saúde. Não é raro, que tal trabalhador tenha 2 (dois) empregos cumulados, seja o outro pela jornada 12x36 ou não. Tal busca por outro emprego, ocorre na maioria das vezes para uma complementação de renda e condições mais dignas de vida, para si e sua família.

Um dos pontos mais importantes da fundamentação da limitação da jornada se dá pela necessidade de descanso para a preservação da saúde, o que implica um direito constitucional.

A acumulação de vínculos afeta diretamente os direitos inerentes à personalidade do trabalhador, pois torna o trabalho degradante e nocivo à saúde do mesmo em proporções inestimáveis. Neste ponto, tal acúmulo acarreta problemas como doenças ocupacionais, afastamento, isso sem falar quanto à prestação de serviço, que por vezes é ineficiente, provocada pela exaustão, podendo ainda culminar em acidentes de trabalho.

No tocante à acumulação de vínculos, o Tribunal Regional do Trabalho de Rondônia acerca de tal possibilidade decidiu:

CONTRATOS DE TRABALHOS SIMULTÂNEOS. ESFERA PRIVADA. POSSIBILIDADE. A EXISTÊNCIA DE CONTRATOS DE TRABALHOS SIMULTÂNEOS NA ESFERA PRIVADA É LEGALMENTE PERMITIDA, DESDE QUE OS HORÁRIOS DE TRABALHO NÃO SEJAM CONFLITANTES E PERMITAM O REGULAR CUMPRIMENTO DAS OBRIGAÇÕES CONTRAÍDAS PELO EMPREGADO PERANTE CADA EMPREGADOR. DESTA FORMA, O SIMPLES FATO DE HAVER ANOTAÇÃO DE UM CONTRATO DE TRABALHO “EM PARTE DO PERÍODO” EM QUE O RECLAMANTE ALEGA TER TRABALHADO PARA A RECLAMADA, DISSOCIADO DE QUALQUER EVIDÊNCIA - E ATÉ MESMO ALEGAÇÃO DA PARTE CONTRÁRIA - DE IMPOSSIBILIDADE DE CUMULAÇÃO, NÃO IMPLICA NECESSARIAMENTE NA IMPROCEDÊNCIA DO PEDIDO DE RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO. (TRT-1 - RO: 01454009220035010032 RJ, Relator: Evandro Pereira Valadão Lopes, Data de Julgamento: 13/06/2007, SÉTIMA TURMA, Data de Publicação: 02/07/2007) (BRASIL, 2007).

Estudo publicado pela Organização Internacional do Trabalho, com o título “Case study about working time organization and the effects in services of health sector” (Estudo de caso sobre organização do tempo de trabalho e seus efeitos no setor de serviços de saúde), através de pesquisas com profissionais da área de saúde, constatou-se que a maioria deles tinham carga superior à média dos brasileiros, em razão da acumulação de vínculos, o que é comum um médico trabalhar em dois hospitais (OLIVEIRA, 2015).

Todavia, estabelecendo essas condições, em consonância com a Lei vigente no Brasil, a falta de políticas de valorização salarial faz com que o trabalhador procure outro emprego para a complementação da renda, vindo a se

submeter a condições degradantes de trabalho, sendo acometido de doenças advindas do ambiente de trabalho.

### **3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS**

A presente pesquisa utilizou-se do método dedutivo, em que o raciocínio lógico e a dedução são as melhores formas para se obter a conclusão a respeito de um determinado assunto. Neste sentido, o estudo desenvolveu-se através de levantamento bibliográfico, a partir de análises de artigos, jurisprudências, leis e doutrinas, buscando analisar a regulamentação da jornada de trabalho 12x36, a fim de demonstrar os pontos relevantes que envolvem as relações entre empregados e empregadores.

### **4 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Durante o desenvolvimento deste estudo abordou-se um tema bastante controverso nas relações de trabalho e no meio jurídico, qual seja a jornada de trabalho 12X36. Para alguns estudiosos, as mudanças trazidas pela Lei 13.467 de 11 de novembro de 2017 que regulamentou este modelo de jornada de trabalho, retiraram direitos até então garantidos pela Constituição Federal de 1988, trazendo prejuízos para o trabalhador.

No decorrer da pesquisa, verificou-se que os estudos mostram que as longas jornadas de trabalho trazem em alguns casos, danos irreparáveis à saúde do trabalhador. Pontuou-se ainda, que as alterações na Lei contribuirão para uma precarização das condições de trabalho, tomando por base pontos como a possibilidade da não concessão, ou concessão parcial do intervalo intrajornada para descanso e refeições.

Outro fator que poderá prejudicar as condições de trabalho, é que a Lei não trouxe nenhum dispositivo que possa impedir a constituição de mais de um emprego entre uma jornada e outra. Com isso, tem-se um grande receio que o trabalhador busque outros vínculos de emprego entre uma jornada e outra. Neste contexto, estas possibilidades poderão trazer um excesso da jornada de trabalho, aumentando o nível de stress, contribuindo para o surgimento de doenças do trabalho, provocando além de perda na produtividade, falhas na execução das tarefas.

Portanto, diante do estudo realizado, não é possível afirmar se as mudanças a regulamentação da jornada trouxeram vantagens ou desvantagens para o trabalhador, uma vez que, diferentes são os entendimentos de diversos juristas em todo o país.

Por fim, no que tange à saúde dos trabalhadores sob o regime da jornada 12x36, verificou-se que o trabalho em excesso contribui sim para o surgimento de doenças que na maioria delas são de forma irreversíveis ou de tratamento em longo prazo, trazendo prejuízos imensuráveis para a saúde e para a vida do trabalhador.

## **THE REGULATION OF THE 12X36 JOURNEY AND THE IMPACT OF WORKER HEALTH**

### **ABSTRACT**

The main objective of this research was to analyze the Working Day 12x36 before and after its regulation on November 11, 2017, with emphasis on the effects on worker health. In order to do so, he highlighted the grounds for limiting the working day, as well as the necessary requirements for their agreement, namely: individual agreements, collective agreements or agreements and their origins. It also sought to address the changes imposed in this regime from the day of its regulation, taking into consideration some aspects such as: the absence of the right to remuneration twice as many holidays as the work done, the non-granting of the intra-paid interval, the possibility of accumulation of positions and the non-prohibition of other employment links. The study also discussed the consequences for the worker when he is exposed by the employer to long hours of work, thus contributing to the emergence of different types of diseases and damages not only to his physical and mental health, but also to his social life. However, the research was developed by the deductive method, figuring out the best way to obtain the conclusion on the subject.

**KEYWORDS:** Labor Reform. Workday 12x36. Health. Worker.

### **REFERÊNCIAS**

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Emendas Constitucionais de Revisão. Diário Oficial da União, Brasília, 5 de outubro de 1988. Não paginado. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>. Acesso em: 23 maio 2018.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho da Primeira Região. (Sétima Turma) – RO 01454009220035010032 RJ. Relator: Evandro Pereira Valadão Lopes. Julgamento em: 13 de junho de 2007. Diário da Justiça, 02 de julho de 2007. Disponível em: <<https://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/131313317/recurso-ordinario-ro-1454009220035010032-rj>>. Acesso em: 28 abr. 2018.

\_\_\_\_\_. Lei n. 11.901, de 12 de janeiro de 2009. Dispõe sobre a profissão de

Bombeiro Civil e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília 12 de janeiro de 2009. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2009/lei/l11901.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/lei/l11901.htm)>. Acesso em: 04 abr. 2018.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. (Oitava Turma). RR 28700952009503087 28700-95.2009.5.03.0087. Relator: Dora Maria da Costa. Julgamento em: 15 de fevereiro de 2012. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, 24 de fevereiro de 2012. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/21301288/recurso-de-revista-rr-287009520095030087-28700-9520095030087-tst/inteiro-teor-110307354>>. Acesso em: 01 abr. 2018.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho (Sétima Região). RO: 00003327020165070006, Relator: Francisco Tarcisio Guedes Lima Verde Junior. Julgamento em: 01 de setembro de 2016. Diário da Justiça do Trabalho, 21 de setembro de 2016. Disponível em: <<https://trt-7.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/392799969/recurso-ordinario-em-procedimento-sumarissimo-ro-3327020165070006/inteiro-teor-392800061?ref=juris-tabs>>. Acesso em: 16 abr. 2018.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho (Terceira Região). RO 00557.2004.071.03.00.3. Relator: Jose Eduardo de R. Chaves Junior. Julgamento em: 04 de novembro de 2004. Diário da Justiça, 20 de novembro de 2004.

\_\_\_\_\_. Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Diário Oficial da União, Brasília, 13 de julho de 2017. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-018/2017/lei/l13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-018/2017/lei/l13467.htm)>. Acesso em: 25 fev. 2018.

GERALDO, Sebastião Oliveira de. Proteção jurídica à saúde do trabalhador. 6.ed. São Paulo: LTr, 2011. 142p.

GONDINHO, Maurício Delgado. Curso de direito do trabalho. 4. ed. São Paulo: LTr, 2005. 832p.

MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do trabalho. 31.ed. São Paulo: Atlas, 2015. 566p.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de Direito do Trabalho. 22. ed. São Paulo: Saraiva, 2007. 877p.

OLIVEIRA, Ana Luíza Matos de. Brazil: Case study on working time organization and its effects in the health in the health services sector. 2015. Disponível em: <[http://www.ilo.org/sector/Resources/publications/WCMS\\_391010/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/sector/Resources/publications/WCMS_391010/lang--en/index.htm)>. Acesso em: 02 maio. 2018.

ROSSO, Sadi Dal. Mais trabalho, a intensificação do labor na sociedade contemporânea. São Paulo: Boitempo, 2008.