



A JORNADA DE TRABALHO 12X36 E OS IMPACTOS NA SAÚDE DO TRABALHADOR

THE 12X36 WORKING DAY AND THE IMPACTS ON WORKER'S HEALTH

LA JORNADA LABORAL 12X36 Y SUS IMPACTOS EN LA SALUD DE LOS TRABAJADORES

Andressa Alves Ventura¹, Camyla de Sousa Franco Ferreira²

e545015

<https://doi.org/10.47820/recima21.v5i4.5015>

PUBLICADO: 04/2024

RESUMO

O presente artigo tem como objetivo compreender a jornada de trabalho 12x36 e os impactos na saúde do trabalhador. Sendo considerado um dos fatores para o registro de acidentes de trabalho. A metodologia utilizada foi por meio da revisão bibliográfica, que analisou a regulamentação da jornada de trabalho 12x36 com a implantação da Lei 13.467/2017 a luz do artigo 59-A da CLT, que permite que os empregados e empregadores cheguem a um acordo sobre os ajustes dessas jornadas, permitida antes por meio de acordos ou convenções coletivas. Como consequência, em resposta à problemática abordada no artigo, há indícios que uma jornada de 12 horas de trabalho seguidas por 36 horas de descanso poderá acarretar efeitos adversos à saúde do trabalhador, tais como cansaço, fadiga, prejuízos nas relações pessoais, familiares e sociais, bem como poderá afetar sua saúde física e mental, o que pode refletir na qualidade do trabalho. Além disso, em decorrência das alterações da Reforma Trabalhista, o trabalhador perdeu o direito à remuneração em dobro nos feriados e domingos trabalhados, o que pode agravar ainda mais os impactos negativos em sua saúde.

PALAVRAS-CHAVE: Saúde dos trabalhadores. Flexibilização. Jornada de trabalho 12x36. Direito do trabalho.

ABSTRACT

This article aims to understand the 12x36 working day and its impacts on worker health. Being considered one of the factors for the registration of work accidents. The methodology used was through a bibliographical review, which analyzed the regulation of the 12x36 working day with the implementation of law 13,467/2017 in light of article 59-A of the CLT, which allows employees and employers to reach an agreement on the adjustments to these journeys, previously permitted through collective agreements or conventions. As a consequence, in response to the problem addressed in the article, they indicate that a 12-hour working day followed by 36 hours of rest could have adverse effects on the worker's health, such as tiredness, fatigue, damage to personal, family and social relationships, as well as it may affect your physical and mental health, which may reflect on the quality of your work. Furthermore, as a result of the changes in the Labor Reform, workers lost the right to double remuneration on holidays and Sundays worked, which could further aggravate the negative impacts on their health.

KEYWORDS: Workers' health. Flexibilization. 12x36 working day. Labor law.

RESUMEN

Este artículo tiene como objetivo comprender la jornada laboral 12x36 y sus impactos en la salud de los trabajadores. Siendo considerado uno de los factores para el registro de accidentes de trabajo. La metodología utilizada fue a través de una revisión bibliográfica, que analizó la regulación de la jornada de 12x36 con la implementación de la ley 13.467/2017 a la luz del artículo 59-A de la CLT, que permite a trabajadores y empleadores llegar a un acuerdo sobre las adecuaciones a estos desplazamientos, anteriormente permitidos mediante convenios o convenios colectivos. En consecuencia, respondiendo al problema abordado en el artículo, indican que una jornada laboral de 12 horas seguidas de 36 horas

¹ Discente do curso de Direito do Centro Universitário de Goiatuba-Unicerrado.

² Docente do curso de Direito do Centro Universitário de Goiatuba-Unicerrado.



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

A JORNADA DE TRABALHO 12X36 E OS IMPACTOS NA SAÚDE DO TRABALHADOR
Andressa Alves Ventura, Camyla de Sousa Franco Ferreira

de descanso podría tener efectos adversos en la salud del trabajador, como cansancio, fatiga, daños personales, familiares y relaciones sociales, así como también puede afectar su salud física y mental, lo que puede reflejarse en la calidad de su trabajo. Además, como consecuencia de los cambios en la Reforma Laboral, los trabajadores perdieron el derecho a doble remuneración en días festivos y domingos trabajados, lo que podría agravar aún más los impactos negativos en su salud.

PALABRAS CLAVE: Salud de los trabajadores. Flexibilización. 12x36 jornada laboral. Directo del trabajo.

INTRODUÇÃO

A jornada de trabalho de 12x36 foi introduzida no Brasil por meio da Lei nº 5.811 de 1972 na Legislação Trabalhista, destinada prioritariamente aos trabalhadores das atividades de produção e refino da indústria petroquímica de perfuração e exploração. No entanto, essa jornada 12x36 foi estendida ao longo dos anos para alguns profissionais que tiveram a necessidade de exercer suas atividades em turnos maiores do que 8 horas, diferente do recomendado pela legislação, sendo estendida a jornada 12x36 aos trabalhadores como os profissionais hospitalares e os vigilantes.

A jornada de trabalho 12x36, apesar de ser uma prática comum em diversos setores, levanta questões importantes relacionadas aos seus impactos na saúde do trabalhador. Desse modo, é importante investigar de que maneira essa modalidade de jornada pode influenciar o bem-estar físico, mental e social dos profissionais. Quais são os efeitos deste tipo de jornada na saúde dos trabalhadores? Como esses impactos se manifestam ao longo do tempo? Essas são algumas das questões fundamentais que precisam ser abordadas e analisadas para uma compreensão mais ampla dos desafios enfrentados pelos indivíduos submetidos à jornada de trabalho 12x36 e as implicações disso para a qualidade de vida e produtividade no ambiente laboral. Portanto, a problemática central reside na necessidade de compreender o impacto da jornada 12x36 e como pode influenciar negativamente na saúde do trabalhador.

Este artigo tem por objetivo geral apresentar um estudo referente a jornadas de trabalho na modalidade 12x36 e os impactos desse tipo de trabalho na saúde do trabalhador. Tal modalidade refere-se quando o empregado, no exercício de suas tarefas, ao executá-las de maneira contínua, sem que haja intervalos para que possa descansar seu corpo e a mente, depois de um decurso temporal de trabalho efetivo, inicia outra jornada de trabalho. Tal condição acarreta danos à saúde do trabalhador motivados por essa falta de descanso.

Elegemos como objetivos específicos: conceituar sobre como ocorre a jornada de trabalho, entender como ocorre a flexibilização nas relações do trabalho de 12x36 e analisar a relação da jornada de trabalho 12x36 com relação à saúde do trabalhador. Como metodologias para elaboração deste artigo, foram utilizadas a revisão bibliográfica como fonte principal da produção dos dados. Foram realizadas leituras em revistas especializadas, em livros e artigos. Utilizando-se de pesquisa de natureza aplicada, sendo qualitativa e descritiva quanto aos seus objetivos.

Como justificativa para este trabalho é importante ter estudos sobre jornadas de doze horas de trabalho seguidas por trinta e seis horas de descanso, a fim de entendermos como essa modalidade



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

A JORNADA DE TRABALHO 12X36 E OS IMPACTOS NA SAÚDE DO TRABALHADOR
Andressa Alves Ventura, Camyla de Sousa Franco Ferreira

pode afetar a saúde física e mental dos trabalhadores. As considerações aqui apresentadas se fazem necessário, pois ao compreender esses impactos podemos encontrar maneiras para se evitar risco de acidentes, distúrbios do sono e problemas de saúde mental que podem ser causados por este tipo de jornada.

Além da introdução, discorreremos sobre o conceito de jornada de trabalho, duração da jornada de trabalho, flexibilização das relações de trabalho e reforma trabalhista, jornada de trabalho 12x36 e os impactos na saúde do trabalhador. E por último, as considerações finais sobre o estudo realizado.

CONCEITO DE JORNADA DE TRABALHO

A jornada de trabalho está disposta no artigo 4º da CLT, sendo identificada como o período de tempo em que o empregado está à disposição do empregador diariamente. Sendo exercida durante um dia, e não há um mês ou semanas.

Para Martins (2010), a jornada de trabalho é a quantidade de horas trabalhadas cotidianamente pelo empregado. Nesta mesma percepção, Garcia (2011) considera que essa atividade representa o tempo dedicado diariamente ao trabalho.

Neste sentido, a jornada de trabalho envolve dois aspectos:

Em princípio, possui caráter público, uma vez que é do interesse do Estado limitar a jornada de trabalho, para que o trabalhador possa descansar e não venha prestar serviços em longas jornadas. Em um segundo momento será de natureza privada, pois as partes no contrato de trabalho podem estabelecer horas mais curtas do que as proibidas pela legislação ou pelos regulamentos coletivos. Para a legislação estabelece apenas o limite máximo, podendo as partes fixá-lo em limite inferior. Assim, a jornada de trabalho teria um caráter misto, com elementos coexistentes com características públicas e privadas. (MARTINS, 2020, p.501).

A jornada de trabalho possui três teorias existentes. Na primeira teoria é considerada a jornada de trabalho como sinônimo de horas trabalhadas. Já a segunda, as horas trabalhadas são acrescidas no tempo disponível. E terceira, além das horas trabalhadas e à disposição do empregador, abrange também o tempo do funcionário com o deslocamento do trabalhador para ir e voltar para o local de trabalho (chamada de horas *in itinere*).

A legislação brasileira adotava a teoria do tempo disponível do empregador. Em alguns casos, a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (TST) filiou-se à terceira teoria (*in itinere*), extintas com a reforma trabalhista, estabelecendo os seguintes requisitos:

a) O meio de locomoção disponibilizado pelo empregador se dará quando o empregado se utiliza do seu período para ir e voltar do seu ambiente de trabalho, sendo fornecido pela empresa (vide Súm. 90, I); O transporte não precisará ser de propriedade do empregador, além do mais, não se necessita que seja gratuito. (vide Súm. 320).

b) O local deve ser difícil de acessar ou não acessível por transporte público.

Caso o empregado utilize-se de seu próprio transporte ou transporte público pago pelo empregador para o seu deslocamento, não será configurado as horas *in itinere* oferecido pela empresa. Por não ter outra maneira de chegar lá, ainda é considerado um local de difícil acesso, com transporte



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

A JORNADA DE TRABALHO 12X36 E OS IMPACTOS NA SAÚDE DO TRABALHADOR
Andressa Alves Ventura, Camyla de Sousa Franco Ferreira

público convencional disponível apenas em determinados horários do dia. Considerando as horas *in itinere*, incluindo transporte público frequente no percurso. As horas *in itinere* serão restritas a àquelas que ainda não são alcançadas por transporte público (vide súmula 90 , IV). De outro modo, a limitação do transporte público não se fará justificável o pagamento das horas *in itinere* (Súmula 90, III) . Haja vista que as horas *in itinere* são calculáveis na jornada de trabalho, O tempo extrapolado na jornada legal é considerado extraordinário, devendo incidir sobre ele o adicional adequado. (Súmula 90, V).

Em maio/2011, o TST fixou o seguinte entendimento: “Considera-se à disposição do empregador, na forma do art. 4º da CLT, o tempo necessário ao deslocamento do trabalhador entre a portaria da empresa e o local de trabalho, desde que supere o limite de 10 (dez) minutos diários” (Súmula 429).

Nas decisões do TST, os minutos que o empregado chega com antecedência no local de trabalho ou quando espera pela saída do local de trabalho, por conta do transporte fornecido pelo empregador, deverá ser contado na duração diária da jornada de trabalho. (6ª T. – RR 2761-71.2012.5.02.0464 – Reª Minª Kátia Magalhães Arruda – j. em 10/6/2015; 8ª T. – RR 1736-69.2012.5.03.0084 – Rel. Des. Conv. João Pedro Silvestrin – DEJT 20/3/2015; 4ª T. – ARR 116-31.2012.5.24.0086 – Rel. Min. Fernando Eizo Ono – DEJT 13/3/2015).

De acordo com a antiga redação do art 58, §2º não há como definir a jornada pelo tempo do trajeto, visto que o tempo utilizado pelo empregado de sua residência até a ocupação do seu respectivo trabalho, ou seu retorno andando ou por qualquer outro meio de deslocamento, até o transporte fornecido pelo empregador, esse empregado não está a disposição do empregador. Por essa alteração o §3º do art.58 foi revogado. Devendo, portanto, ser adaptado a jurisprudência do TST a nova legislação.

Por não ser mais classificado como tempo a disposição devido a inclusão do §2º do art. 4º da CLT. Não podendo ser contado como período extraordinário o que ultrapassar a jornada normal, mesmo que exceda o tempo de 5 minutos na entrada ou na saída ou quando por escolha do empregado: busca de proteção pessoal, permanecer nas dependências da empresa para desempenhar atividades particulares de acordo com o que a lei prescrever como, por exemplo: descanso, alimentação, estudo, lazer, práticas religiosas, higiene, troca de vestuário, atividades de relacionamento social. Certamente, o TST com a sua jurisprudência necessitará de adequar a legislação.

Em geral, o legislador reformista limitou, de forma irracional e desumana, o tamanho da jornada de trabalho de um funcionário, eliminando o tempo de deslocamento externo e interno, se livrando do tempo à disposição na hora de contar o número de horas diárias.

DURAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

A Convenção 1 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) de 1919, foi fixado a jornada em 8 horas diárias e 48 horas semanais. Na convenção de 1930, considera o tempo a disposição do empregado como jornada de trabalho, estipulando a jornada em 8 horas para os comerciantes. Na convenção de 1931 os trabalhadores de minas de carvão são estabelecidos uma jornada de 7 horas e



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

A JORNADA DE TRABALHO 12X36 E OS IMPACTOS NA SAÚDE DO TRABALHADOR
Andressa Alves Ventura, Camyla de Sousa Franco Ferreira

45 minutos. Na convenção de 40 do ano de 1935 estabelece a jornada de 40 horas semanais. Na convenção de 47 de 1935 determina a jornada de 35 horas semanais. Na convenção de 67 de 1939, estipula para os trabalhadores de transporte ferroviário a jornada de 48 horas. A recomendação nº 116, de 1962, da OIT, prevê a jornada em 48 horas semanais sobre adoção progressiva. Na Declaração Universal dos Direitos do Homem de 1948 prevê que deverá haver uma restrição razoável do lapso temporal das horas trabalhadas.

Várias leis foram introduzidas no Brasil a partir de 1932, visando diversos setores econômicos, regularizando jornadas de trabalho com a sua duração em 8 horas diárias ou em jornadas de trabalho inferiores, de acordo com cada caso.

No emprego rural, os termos serão especificados no contrato de trabalho, sendo individualmente ou coletivamente, de acordo com os costumes e práticas de cada região, sejam eles aplicáveis a contratos individuais ou coletivos, não podendo ultrapassar o limite máximo de oito horas por dia o período de trabalho. (vide artigo 5º, DEC 73.626/74).

A duração do trabalho não excederá 8 horas por dia e 44 horas semanais, a compensação e a carga horária reduzida é facultativo mediante a uma convenção coletiva de trabalho ou por um acordo. (vide artigo 7º, XIII, CF).

Após a CF/88, o divisor mensal para se calcular o salário-hora é de 220 horas: 44 horas semanais divididas por 6 dias úteis semanais = 7 horas e 20 minutos por dia × 30 dias por mês = 220 horas por mês. Antes, o divisor mensal era de 240 horas: 48 horas semanais divididas por 6 dias úteis por semana = 8 horas por dia × 30 dias por mês = 240 horas por mês.

Para os trabalhadores sujeitos a uma jornada de trabalho de 40 horas semanais, o divisor 200 é utilizado para calcular o salário-hora (vide súmula 431 do TST). A Origem do divisor será de: 40 horas semanais divididas por 6 dias úteis por semana = 6 horas e 40 minutos por dia × 30 dias por mês = 200 horas semanalmente.

Se houver contratação para o cumprimento de jornada de trabalho reduzida sendo inferior à disposição Constitucional de 8 horas diárias ou de 44 semanais, é permitido o pagamento do piso salarial ou do salário-mínimo coincidente ao período trabalhado.

A reforma trabalhista permite a negociação coletiva para cumprir a jornada de trabalho, dependendo da previsão legal (art. 611-A, I, CLT). Na verdade, uma coleção de valores respeitará a diária de 8 horas e 44 horas semanais, com um período mínimo de intervalo intrajornada (com exceção de outras cláusulas legais normativas, o intervalo mínimo será de 30 minutos para um lapso de mais de seis horas, de acordo com o art. 611-A, III), jornada máxima de 10 horas (se remunerada), período de descanso de 11 horas (vide art. 66, CLT) e o descanso semanal (em máximo até 7º dia, obrigatoriamente aos domingos a cada 3 semanas, (vide art. 7º, XV, CF e art. 6º, Lei 10.101/00).

FLEXIBILIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO E REFORMA TRABALHISTA

A jornada de trabalho está prevista no artigo 7º, § XIII da Constituição Federal de 1988, a qual determina que a jornada de trabalho não ultrapassará 8 horas diárias e 44 horas semanais, admitida



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

A JORNADA DE TRABALHO 12X36 E OS IMPACTOS NA SAÚDE DO TRABALHADOR
Andressa Alves Ventura, Camyla de Sousa Franco Ferreira

compensação ou redução da jornada de trabalho, mediante acordo ou convenção coletiva, porém, permite que os trabalhadores trabalhem mais ou menos 6 horas, desde que haja negociação coletiva. Situação que vem sendo reconhecida pelos Tribunais trabalhistas, inclusive pelo Tribunal Superior do Trabalho (Lima, 2014).

No entanto, a legislação trabalhista brasileira estabelece jornadas de trabalho diferenciadas para determinadas categorias profissionais, pois possuem regras próprias, como seguranças, jornalistas, radiologistas, médicos, bancários, pilotos e Advogados. Chamado de intervalo Intrajornada, ou seja, o tempo de descanso e alimentação, não sendo contabilizado na jornada de trabalho. Segundo o artigo 71 da CLT, quem trabalha mais de 6 horas tem direito a um descanso de no mínimo 1 Hora, se a jornada for inferior a 6 horas, o intervalo será de pelo menos 15 minutos (Delgado, 2018).

A Lei nº 13.467/2017, implementou a reforma trabalhista, que altera o artigo 59 da CLT para permitir o acréscimo de duas horas extras por dia, incluindo Revezamentos ininterruptos e jornadas de trabalho superiores a 6 horas. Permitindo acordo entre empregadores e empregados individuais por meio de convenções coletivas de trabalho ou por meio de acordo, desde que seja no mínimo 50% do horário normal de trabalho (Pingo, 2019).

Em meados de 1973, na Europa, surgiram as primeiras propostas de flexibilização nas relações de trabalho quando, devido à crise do petróleo, os empregadores propuseram flexibilizar os direitos trabalhistas para superar as dificuldades enfrentadas pelas empresas devido à redução das contratações. Uma redução nas custas do contrato de trabalho pelos empregadores pode trazer resultados não apenas para essas empresas, mas para a economia em geral (Martins, 2004).

O contexto social e econômico analisado durante a crise do petróleo, houve um aumento de desempregados, em decorrência da globalização e das inovações tecnológicas em substituição da mão de obra, encontradas em algumas empresas do mundo, principalmente as multinacionais. Dessa forma, estudiosos têm gerado a falsa premissa de que a flexibilização dos direitos trabalhistas podem ser uma das mudanças que promoveria a geração de empregos (Martins, 2004).

É estabelecida na doutrina trabalhista uma série de critérios de flexibilização, como a legalidade. Esse critério está pautado no fato de que a própria lei permite a flexibilidade, como na redução de jornada e salários, mas também pode ser ilegal, ou sendo ilícita quando é realizada com o intuito de fraudar a lei e também os direitos dos trabalhadores.

Outro critério é a finalidade, quando há flexibilidade para adaptação, proteção e desregulamentação, caracterizando-se apenas como benéfica ao trabalhador. Em contraste, a flexibilidade de adaptação ocorre quando as mudanças nas normas heterônomas e rígidas são alteradas e adaptadas à realidade por meio de cooperações coletivas. Martins (2004) defende que esta adaptação, apesar de ter o potencial de retirar alguns dos direitos do trabalhador, também tem vantagens. Em termos de flexibilização por desregulamentação, trata-se da substituição total de normas menos restritivas que danificam as condições de trabalho.

Na década de 1970, a flexibilização no Brasil surgiu como uma corrente doutrinária no Direito Trabalhista, quando os empregadores buscavam maneiras de reduzir os custos de produção eles



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

A JORNADA DE TRABALHO 12X36 E OS IMPACTOS NA SAÚDE DO TRABALHADOR
Andressa Alves Ventura, Camyla de Sousa Franco Ferreira

sugeriram que uma solução para a crise que surgiria naquela década como resultado da queda nos preços do petróleo seria a redução dos encargos trabalhistas (Uriarte, 2012).

Como resultado, as discussões sobre flexibilização geraram divergências, pois, as propostas buscavam sacrificar o trabalhador por uma suposta modernização que colocasse o emprego em risco. Segundo Uriarte (2012, p. 51), "os países que optaram por essa linha de flexibilização observaram uma evolução na precariedade nas relações de trabalho e um posterior agravamento na saúde dos trabalhadores".

Demonstrou-se que as disposições do artigo 7º da Constituição Brasileira de 1988, que permitiria a flexibilização de alguns direitos trabalhistas desde que existisse convenção ou acordo coletivo. Na carta Magna em seu inciso VI foram permitidos a redução de salário, redução da jornada de trabalho ou mesmo a extensão da jornada de trabalho durante turnos ininterruptos de alternância por mais de seis horas diárias. Tornou-se obrigatória a alteração do artigo 8º a participação sindical nas negociações coletivas de trabalho.

O governo federal alterou a CLT em 2017 por meio da Lei nº 13.467, a fim de adequar a legislação à novas relações de trabalho. De acordo com os interesses das partes contratantes, a reforma proposta por esta lei reforçou a flexibilidade e adequação das condições contratuais.

A Lei nº 13.467/2017 alterou vários artigos da Consolidação das Leis do Trabalho, incluindo a revogação dos contratos de trabalho, acordos e convenções coletivas, trabalho em tempo parcial, home office, trabalho intermitente, mudanças na jornada de trabalho, férias e tempo de serviço na empresa. Entre outras questões que exigiam mudanças nas relações entre empregadores e empregados no Brasil (Salvan, 2018).

Em resposta à pandemia, que começou no final de 2019, ocorreram restrições ao mercado de trabalho e à sociedade a partir de março de 2020. Com a Lei nº 14.020/2020, publicada pelo Governo Federal, o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda foi criado em resposta à emergência de saúde pública causada pelo coronavírus.

As leis deram ao empregado mais flexibilidade em relação às condições de trabalho existentes, permitindo reduções regulares no número de horas trabalhadas e na remuneração, bem como a suspensão temporária do 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).

O objetivo desta análise sobre a flexibilização das relações de trabalho é demonstrar que, ao contrário das alegações dos empregadores de que essas mudanças levariam a melhorias, elas resultariam em precariedade para os trabalhadores.

No Brasil, os direitos trabalhistas têm experimentado avanços e retrocessos no que se refere à jornada de trabalho e a sua flexibilização. A jornada 12x36 é um exemplo significativo desse debate, pois muitas categorias profissionais suportaram a presença de um funcionário de plantão. No entanto,



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

A JORNADA DE TRABALHO 12X36 E OS IMPACTOS NA SAÚDE DO TRABALHADOR
Andressa Alves Ventura, Camyla de Sousa Franco Ferreira

é importante observar que a legislação brasileira estabelece limites para a jornada diária, permitindo uma carga horária máxima de 8 horas, que serão abordadas no próximo tópico.

Com base nesse entendimento, o próximo tópico descreverá como a jornada de trabalho 12x36 é integrada no Brasil e quais são seus impactos na saúde dos trabalhadores.

JORNADA DE TRABALHO 12X36 E OS IMPACTOS NA SAÚDE DO TRABALHADOR

A jornada de trabalho traz um impacto significativo na saúde dos trabalhadores, tanto no aspecto físico quanto emocional. O direito à saúde e ao trabalho é assegurado pelo artigo 6º da Constituição Federal. Além disso, os artigos 196 a 200 da Carta Magna afirmam claramente que a saúde é um direito de todos, sendo o dever do Estado garantir e promover políticas, ações e serviços de saúde, incluindo o cuidado com a saúde dos trabalhadores que estão sujeitos a uma jornada que pode afetar sua integridade física e psicológica.

Segundo Gomez, Vasconcelos e Machado (2018), a questão da saúde do trabalhador não deve ser limitada apenas ao campo teórico das políticas públicas de proteção ao trabalhador. Isso se deve ao fato de que se trata de um tema complexo que requer uma análise do estado social de direito, que abrange não só direitos trabalhistas, mas também direitos à segurança, saúde e diversos outros direitos garantidos pela Constituição Federal, e que acaba prejudicando a vida das pessoas.

Ao longo do tempo, foram criadas diversas normas com o objetivo de minimizar as dificuldades enfrentadas na questão da saúde dos trabalhadores. A Lei nº 8.080/90 da Lei Orgânica da Saúde estabelece que a saúde é um direito fundamental do ser humano e que é responsabilidade do Estado garantir as condições necessárias ao seu pleno exercício. No entanto, a lei também destaca que essa responsabilidade do Estado não anula a importância das pessoas, famílias, empresas e sociedade (art. 2º) (Brasil, 1990).

Nesse sentido, diversos organismos internacionais, entre eles a Organização Internacional do Trabalho (OIT), por meio da Convenção 187, abordaram o assunto e estabeleceram padrões para promover a segurança e a saúde no local de trabalho. Essas organizações estabeleceram regras e recomendações que enfatizam a importância da prevenção para garantir ambientes de trabalho seguros e saudáveis.

Para o Ministério da Saúde (Brasil, 2018), o Caderno de Atenção Básica que trata da saúde do trabalhador e trabalhadora indica que a nocividade do trabalho pode estar associada a diversos fatores, tais como a pressão por parte do paciente, insalubridade, condições climáticas adversas, carga intensa de trabalho, ausência de equipamentos de proteção e ainda a jornadas de trabalho em turnos e noturnos. É importante destacar que esses impactos podem se estender para além do ambiente de trabalho, afetando o bem-estar doméstico, o meio ambiente, os familiares, e a vizinhança.

A jornada 12x36 antes da aprovação dos regulamentos da Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), a súmula editorial do TST nº 444 infere que será válida a jornada de 12 horas de trabalho com 36 horas de descanso, ajustadas de acordo com convenções coletivas de trabalho ou convenções coletivas de trabalho, assegurando dupla remuneração para as férias laborais. Este precedente do TST



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

A JORNADA DE TRABALHO 12X36 E OS IMPACTOS NA SAÚDE DO TRABALHADOR
Andressa Alves Ventura, Camyla de Sousa Franco Ferreira

também estabelece que os trabalhadores não possuem direito a remuneração adicional por atividades exercidas durante a décima primeira e segunda horas (Brasil, 2012).

A decisão do TST se baseia em vários fatores. Em primeiro lugar, a Constituição Federal permite a flexibilização da jornada de trabalho por meio da negociação coletiva. Além disso, no sistema de trabalho 12x36, as horas são efetivamente compensadas, e a jornada mensal totaliza 180 horas - um número bastante inferior ao limite constitucional de 220 horas. É importante notar também que a jornada especial não pode ser imposta e só pode ser aceita por meio de negociação coletiva. Por último, se o regime for considerado válido, não serão pagas horas extraordinárias após a décima hora - o limite é a décima segunda hora. (Tamelini, 2012)

Alguns Escritores da jornada 12x36 sustentam que, embora esse regime de trabalho ultrapasse a carga horária diária de oito horas estabelecida pela legislação brasileira, possui uma vantagem significativa ao oferecer ao trabalhador um número maior de dias de descanso em troca de um número maior de horas trabalhadas. Eles argumentam que os trabalhadores que cumprem essa jornada trabalham o mesmo número de horas semanais que aqueles que trabalham oito horas dispensam, mas apenas com uma folga semanal, enquanto os trabalhadores da jornada de 12x36 desfrutam de mais tempo de descanso.

Um argumento adicional em apoio à ideia é apresentado por Merola (2017), que sugere que em certas instituições, como hospitais, usinas de energia e outras, é indispensável ter trabalhadores em turnos distintos para garantir o funcionamento contínuo dessas instituições. Portanto, é indubitável que essas atividades possam ser executadas em horários alternativos de trabalho.

A questão da saúde do trabalhador é um fator que pesa contra a jornada de trabalho 12x36. Para Avelino (2019), a flexibilização da jornada de 12 horas de trabalho contínuas por 36 horas de descanso é uma violação dos direitos dos trabalhadores e um impacto negativo na sua saúde. Anteriormente, essa jornada era restrita a algumas profissões, como as de saúde e vigilância, mas agora foi ampliada para todas as áreas, o que afetou significativamente os períodos de descanso.

Há jurisprudência desfavorável à jornada 12x36:

Decisão judicial em favor da jornada 12x36- Embargos- Regime de duração do trabalho por escala 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



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

A JORNADA DE TRABALHO 12X36 E OS IMPACTOS NA SAÚDE DO TRABALHADOR
Andressa Alves Ventura, Camyla de Sousa Franco Ferreira

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 foi fundamentada no entendimento de que essa escala de trabalho é altamente prejudicial à saúde do trabalhador, já que causa e dificulta a recuperação do próprio organismo, que fica privado de sono e em um estado de tensão devido as horas de trabalho contínuas.

A perda crônica de sono, a fadiga e o estresse cotidiano reduzem a criatividade e a concentração, causam depressão e reduzem significativamente a qualidade e a produtividade das tarefas de trabalho do trabalhador, afetando a produtividade da empresa.

Os períodos de descanso devem ser respeitados pelos trabalhadores para evitar fadiga cumulativa, que leve à queda progressiva do desempenho, evitando o aumento os riscos e danos à saúde. Para evitar acidentes, as pausas devem ser incorporadas à jornada de trabalho e os turnos de oito horas são prioritários, o que comprovadamente gera menos acidentes e erros na execução das tarefas do que em jornadas de trabalho mais extensas.

Demonstra-se, que o trabalhador que cumpriu essa jornada de trabalho também enfrentou problemas em relação à convivência familiar e social. Eles geralmente reservam o dia para descansar e, por isso, acabam se ausentando de compromissos familiares, de lazer e sociais. Os familiares desses trabalhadores são obrigados a reorganizar sua rotina na ausência do trabalhador, o que pode levar o trabalhador a se sentir excluído das atividades realizadas por seus entes queridos. Como o horário da jornada de trabalho noturno geralmente diverge do período de trabalho dos familiares, pode haver obstáculos para a união e convívio familiar (Dejours, 1999).

Um outro aspecto negativo é que os trabalhadores em escala 12x36 não possuem mais o direito de receber remuneração em dobro pelos feriados e domingos trabalhados, conforme a alteração prevista pela Reforma Trabalhista. Além disso, há a possibilidade de que os intervalos intrajornada na escala 12x36 não sejam necessariamente oferecidos, podendo ser observados ou, caso não sejam concedidos, os trabalhadores serão indenizados. Por fim, também não possuem mais o direito ao adicional noturno em caso de prorrogação de trabalho noturno.

Embora haja controvérsias em relação à jornada de trabalho 12x36 e seus possíveis efeitos adversos na saúde dos trabalhadores, é importante considerar que em algumas profissões essa jornada pode ser inevitável. No entanto, é fundamental compreender que esse tipo de jornada pode ter impactos negativos na saúde e, por isso, deve ser evitada para garantir uma melhor qualidade de vida aos trabalhadores.

CONSIDERAÇÕES

Foi demonstrada a complexidade do tema através de estudos realizados, os quais expuseram as opiniões de legisladores e de alguns autores acerca do impacto da jornada 12x36 na saúde do trabalhador. A jornada de trabalho faz parte de um contexto mais amplo de desenvolvimento das atividades laborais, que surge da necessidade do homem em realizar tarefas para sua sobrevivência.



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

A JORNADA DE TRABALHO 12X36 E OS IMPACTOS NA SAÚDE DO TRABALHADOR
Andressa Alves Ventura, Camyla de Sousa Franco Ferreira

Nesse sentido, o artigo apresentou diversas definições sobre a jornada de trabalho e como ela evoluiu ao longo dos anos.

Desde as primeiras constituições no contexto brasileiro, ocorreram avanços e retrocessos nas relações de trabalho. Entre as conquistas notáveis, destaca-se a criação da Justiça do Trabalho e a inclusão de direitos trabalhistas na Constituição de 1934, tais como a garantia da jornada de trabalho em 8 horas, o salário-mínimo para trabalhadores menores de idade, repouso semanal remunerado, férias, indenização por demissão sem justa causa, assistência e previdência maternidade, reconhecimento das convenções coletivas de trabalho, entre outros avanços importantes para os trabalhadores.

Foi constatado que muitos países europeus adotaram um limite de jornada de trabalho mais estimulante para os trabalhadores, e essa flexibilização começou a ocorrer no ano de 1970. No Brasil, a jornada de trabalho encontra previsão legal na Constituição Federal de 1988, podendo ser compensada ou modificada mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho, conforme reconhecido pelo Tribunal Superior do Trabalho.

Em relação à saúde do trabalhador decorrente da jornada de trabalho de 12x36 horas, observou-se que os pesquisadores discordaram da implementação da jornada de trabalho de 12 por 36 horas, embora reconhecessem que isso poderia ter um impacto negativo na saúde dos trabalhadores. Em vez disso, eles aceitaram a jornada de trabalho de 12x36 como parte de uma flexibilização que justificou sua adoção sem prestar atenção ao que a Constituição Federal diz sobre o assunto.

Entretanto, para alguns juristas a jornada de trabalho 12x36 deverá ser permitida, visto que haverá uma compensação ao trabalhador em relação as horas de descanso. De modo que para outros juristas essa jornada de trabalho traz um impacto negativo na saúde do trabalhador.

Os estudos em resposta à problemática abordada no artigo indicam que uma jornada de trabalho de 12 horas seguidas por 36 horas de descanso pode acarretar efeitos adversos à saúde do trabalhador, tais como cansaço, fadiga, prejuízos nas relações pessoais, familiares e sociais, bem como afeta sua saúde física e mental, o que pode refletir na qualidade do trabalho. Além disso, em decorrência das alterações da Reforma Trabalhista, o trabalhador perdeu o direito à remuneração em dobro nos feriados e domingos trabalhados, o que pode agravar ainda mais os impactos negativos em sua saúde.

Com base no estudo mencionado, conclui-se que a adoção da jornada de trabalho contínua 12x36 para todas as categorias profissionais, conforme permitido pela Reforma Trabalhista atual, viola os direitos constitucionais e trabalhistas do trabalhador. Essa violação vai além do entendimento expresso na Súmula 444 do TST e, certamente, afeta a saúde física e emocional dos trabalhadores.

REFERÊNCIAS

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.



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR
ISSN 2675-6218

A JORNADA DE TRABALHO 12X36 E OS IMPACTOS NA SAÚDE DO TRABALHADOR
 Andressa Alves Ventura, Camyla de Sousa Franco Ferreira

- BRASIL. **Lei nº 13.467/2017**. Reforma Trabalhista. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm. Acesso em: 13 Mai.2023.
- 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: 13 mai. 2023.
- 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: 13 mai. 2023.
- BRASIL. **Caderno de Atenção Básica**: saúde do trabalhador e trabalhadora. Ministério da Saúde. Brasília, Cadernos de Atenção Básica, número 41, 2018.
- BRASIL, **Consolidações da Leis do Trabalho – CLT**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm. Acesso em: 13 Mai.2023.
- 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: 13 mai. 2023.
- GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 2011.
- 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: 13 mai. 2023.
- JORGE NETO, Francisco Ferreira . **Direito do trabalho** / Francisco Ferreira Jorge Neto, Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante. – 9. ed. – São Paulo: Atlas, 2019.
- LIMA, Francisco Meton Marques de. **Elementos de direito do trabalho e processo trabalhista**. 12 ed. São Paulo: LTr, 2014.
- MARTINS, Sérgio Pinto. **Manual do direito do trabalho**. 12 ed. São Paulo: Saraiva, 2019.
- MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2010.
- MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 21 ed. São Paulo: Saraiva, 2020.
- 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: 13 mai. 2023.
- PINGO, Elias. **Direito do trabalho e sua flexibilização**. 3 ed. São Paulo: Saraiva, 2019.
- 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.
- TAMELIN, Felipe Lopes. **Observações sobre a escala 12x36 e a Súmula 444, do TST**. 19/11/2012. Disponível em: < <https://www.advocaciaborges.com.br/artigos/observacoes-sobre-a-escala-12x36-e-a-sumula-444-do-tst>>. Acesso em: 13 Mai. 2023.
- URIARTE, Oscar Ermida. **A flexibilidade**. São Paulo: LTr, 2012.