

UNIVERSIDADE FEDERAL DE OURO PRETO
Escola de Direito, Turismo e Museologia
Departamento de Direito

PEDRO HENRIQUE DE OLIVEIRA SILVA

O INTERVALO INTRAJORNADA NA MODALIDADE DE TRABALHO 12x36

OURO PRETO
2023

PEDRO HENRIQUE DE OLIVEIRA SILVA

O INTERVALO INTRAJORNADA NA MODALIDADE DE TRABALHO 12x36

Monografia apresentada ao Departamento de Direito da Universidade Federal de Ouro Preto, como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Dr. Amauri Cesar Alves.
Área de concentração: Direito do Trabalho.

OURO PRETO

2023



FOLHA DE APROVAÇÃO

Pedro Henrique de Oliveira Silva

O INTERVALO INTRAJORNADA NA MODALIDADE DE TRABALHO 12x36

Monografia apresentada ao Curso de Direito da Universidade Federal de Ouro Preto como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito

Aprovada em 31 de agosto de 2023

Membros da banca

Prof. Dr. Amauri Cesar Alves - Orientador UFOP
Prof. Dr. Bruno Camilloto Arantes - UFOP
Lucas Figueiredo de Oliveira - PPGD/UFOP

Prof. Dr. Amauri Cesar Alves, orientador do trabalho, aprovou a versão final e autorizou seu depósito na Biblioteca Digital de Trabalhos de Conclusão de Curso da UFOP em 20/09/2023



Documento assinado eletronicamente por **Amauri Cesar Alves, PROFESSOR DE MAGISTERIO SUPERIOR**, em 20/09/2023, às 09:58, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site http://sei.ufop.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **0592109** e o código CRC **2CF17227**.

RESUMO

A presente monografia tem como objetivo investigar a constitucionalidade da supressão do intervalo intrajornada na jornada de trabalho 12x36. Este é um tema de relevância tanto para o campo jurídico quanto para a saúde e bem-estar dos trabalhadores. O estudo busca analisar os aspectos legais, jurisprudenciais e as consequências dessa prática nos profissionais. Para tanto, a pesquisa analisará as consequências da supressão do intervalo intrajornada na saúde física e mental dos trabalhadores, tais como fadiga, estresse e desequilíbrio na vida pessoal. A pesquisa revela que a jornada 12x36 tem impactos negativos na saúde física e mental dos trabalhadores, sendo agravada pelas alterações na legislação trabalhista. Argumenta-se que essa jornada viola direitos trabalhistas e constitucionais, afetando a saúde dos trabalhadores. Conclui-se a necessidade de repensar essa prática, destacando a importância de garantir a recuperação adequada e o bem-estar dos trabalhadores. Ressalta-se a necessidade de negociações coletivas para estabelecer intervalos intrajornadas adequados e redistribuição de horários de trabalho. A pesquisa se apresenta na vertente teórico-dogmático, com investigação jurídico-interpretativo e jurídico-descritivo, por intermédio de pesquisa jurisprudencial. Para tal, estudou-se as principais mudanças promovidas pela Lei de 2017, popularmente conhecida como Reforma Trabalhista.

Palavras-chaves: Intervalo Intrajornada. 12x36. Reforma Trabalhista.

ABSTRACT

This monograph aims to investigate the constitutionality of the suppression of the intraday break in the 12x36 working day. This is a topic of relevance both for the legal field and for the health and well-being of workers. The study seeks to analyze the legal and jurisprudential aspects and the consequences of this practice on professionals. To this end, the research will analyze the consequences of suppressing the intraday break on the physical and mental health of workers, such as fatigue, stress and imbalance in personal life. The research reveals that the 12x36 shift has negative impacts on the physical and mental health of workers, which is aggravated by changes in labor legislation. It is argued that this journey violates labor and constitutional rights, affecting the health of workers. It concludes that there is a need to rethink this practice, highlighting the importance of ensuring adequate recovery and the well-being of workers. It emphasizes the need for collective negotiations to establish adequate intra-shift breaks and redistribution of working hours. The research is presented in the theoretical-dogmatic aspect, with legal-interpretive and legal-descriptive research, through jurisprudential research. To this end, the main changes promoted by the 2017 Law, popularly known as Labor Reform, were studied.

Key-words: Intraday break. 12x36. Labor Reform.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	5
2	INTERVALO INTRAJORNADA	8
2.1	Conceito e Legislação Aplicável	9
2.2	Importância do Intervalo Intrajornada na Saúde do Trabalhador	12
2.3	Consequências da Supressão do Intervalo Intrajornada	14
3	REGIME LABORAL 12x36	19
3.1	Conceito e Legislação Aplicável	20
3.2	Vantagens e Desvantagens	22
3.3	Jurisprudência Sobre o Tema	24
<i>3.3.1</i>	<i>Decisões do Tribunal Regional da 3ª Região</i>	<i>23</i>
<i>3.3.2</i>	<i>Decisões do Tribunal Regional da 2ª Região</i>	<i>27</i>
4	PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA, NORMAS CONSTITUCIONAIS, NORMAS INTERNACIONAIS E REGIME LABORAL 12x36	33
4.1	Normas Constitucionais Sociais Trabalhistas e Regime 12x36	34
4.2	Normas Internacionais	36
4.3	Normas da OIT e Regime 12x36	38
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	41
	REFERÊNCIAS	43

1 INTRODUÇÃO

No contexto das relações trabalhistas, o tema da supressão do intervalo intrajornada no regime 12x36 tem suscitado debates e questionamentos acerca de sua legalidade, consequências e adequação às normas nacionais e internacionais de proteção aos direitos dos trabalhadores. Esse regime de trabalho, conhecido por sua peculiaridade de jornadas longas e posterior descanso proporcional, apresenta particularidades que demandam análise cuidadosa e aprofundada.

O regime 12x36 é caracterizado por uma escala de trabalho em que o empregado labora por doze horas seguidas, geralmente em atividades que demandam cobertura contínua, seguidas por um período de descanso de trinta e seis horas. Dessa forma, o intervalo intrajornada, que seria destinado ao descanso e à alimentação do trabalhador, seguindo as diretrizes das normas atuais, poderá ser suprimido, gerando controvérsias em relação à sua conformidade com a legislação trabalhista e às repercussões para a saúde e o bem-estar dos empregados. Dessa forma, surge a necessidade de buscar entender se a supressão do intervalo intrajornada no sistema 12x36 agride o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana, as regras do artigo 7º da Constituição da República e demais normas internacionais da OIT.

Esta monografia propõe uma investigação sobre a supressão do intervalo intrajornada no regime 12x36, objetivando compreender os fundamentos legais que norteiam essa prática e analisar os impactos e implicações para os trabalhadores. Ao longo desse estudo, uma hipótese central emerge como uma diretriz orientadora para a investigação. Levando em consideração a discussão acerca da supressão do intervalo intrajornada no regime 12x36 e suas possíveis implicações legais e práticas, a hipótese que norteia este estudo é a de que a supressão desse intervalo intrajornada nesse regime de trabalho pode ser interpretada como uma violação do Princípio da Dignidade da Pessoa Humana, das normas do artigo 7º da Constituição da República e das diretrizes internacionais estabelecidas pela Organização Internacional do Trabalho (OIT).

Além disso, sustenta-se que essa supressão pode ter efeitos significativos na saúde, bem-estar e desempenho dos trabalhadores submetidos a esse regime diferenciado. Essa hipótese surge da necessidade de uma análise mais aprofundada sobre a compatibilidade da prática da supressão do intervalo intrajornada com os

princípios fundamentais do direito do trabalho e com os padrões internacionais de proteção dos direitos humanos. A investigação jurisprudencial e doutrinária, além da análise crítica das normas legais e dados estatísticos, serão realizadas para examinar a validade e a fundamentação dessa hipótese, contribuindo para a compreensão mais abrangente da problemática abordada e para o enriquecimento do debate acadêmico sobre o tema.

A supressão do intervalo intrajornada no regime 12x36, apesar de ser amplamente adotada em setores como saúde, segurança, mineração e transporte, desperta questionamentos quanto à sua conformidade com as normas trabalhistas vigentes. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) estabelece, em seu artigo 71, que o intervalo intrajornada deve ser de, no mínimo, uma hora para jornadas superiores a seis horas diárias, visando assegurar o descanso e a alimentação adequados aos trabalhadores. Nesse sentido, surge a indagação sobre a validade jurídica da supressão desse intervalo no regime 12x36. Ademais, é fundamental examinar os impactos da supressão do intervalo intrajornada na saúde e no bem-estar dos trabalhadores submetidos a esse regime. O descanso e a alimentação são elementos essenciais para a manutenção da saúde física e mental, bem como para o desempenho eficiente das atividades laborais. A ausência de pausa adequada durante uma jornada de trabalho extensa pode acarretar fadiga, estresse, problemas de concentração e produtividade reduzida, o que levanta preocupações quanto à segurança e à qualidade dos serviços prestados.

Nesse contexto, é relevante analisar as medidas de proteção e compensação previstas pela legislação para mitigar os efeitos da supressão do intervalo intrajornada no regime 12x36. O objetivo dessas medidas é garantir a saúde e a segurança do trabalhador, bem como estabelecer formas de compensação pelo trabalho prestado em jornadas diferenciadas.

Para tanto, este estudo utilizará uma abordagem metodológica que envolverá a análise de legislações pertinentes, jurisprudência dominante e dados estatísticos. Serão examinadas as decisões judiciais relacionadas à supressão do intervalo intrajornada no regime 12x36, buscando compreender os posicionamentos adotados pelo TRT-3 e o TRT-2 em relação a essa questão após a implementação da Reforma Trabalhista.

Por fim, este estudo busca contribuir para a compreensão da constitucionalidade da supressão do intervalo intrajornada no regime 12x36,

explorando seus aspectos legais, impactos na saúde e bem-estar dos trabalhadores e eficácia das medidas de proteção e compensação. Este tem o objetivo de contribuir para o debate sobre a supressão do intervalo intrajornada no regime 12x36, visando à melhoria das condições de trabalho e bem-estar dos trabalhadores envolvidos nesse contexto específico.

2 INTERVALO INTRAJORNADA

A origem do intervalo intrajornada remonta a um longo processo histórico de luta e conquistas dos trabalhadores por melhores condições de trabalho e bem-estar. Antes da existência de regulamentações específicas sobre o tema, os trabalhadores eram submetidos a jornadas extenuantes e prolongadas, sem intervalos para descanso, alimentação ou recuperação. Estudos registram que entre os séculos XVIII e XIX os trabalhadores tinham jornadas de 12 a 16 horas diárias (HOBSEAWM, 2014). Os trabalhadores dos séculos XVIII e XIX trabalhavam em jornadas de quase um dia inteiro.

Essa condição desumana foi imortalizada por Charles Chaplin no filme “Tempos Modernos” que retrata um operário repetindo movimentos mecânicos de sua profissão na fábrica. O filme, ainda hoje, é um marco histórico-cultural contra as jornadas extenuantes e as péssimas condições de trabalho nas indústrias da época. A gradual redução da jornada foi conquistada com muita luta e sacrifício. A greve geral de 1886, ocorrida na cidade americana de Chicago, deu origem ao Dia Internacional do Trabalho. Em 1º de maio daquele ano, 180 mil trabalhadores se mobilizaram em defesa da jornada de oito horas diárias. A greve encontrou grande repressão e cinco dos principais organizadores foram enforcados como punição.

Ao longo do tempo, com o crescimento das lutas trabalhistas e movimentos sindicais, surgiram reivindicações por um tempo de descanso durante a jornada de trabalho. A necessidade de pausas para recuperação física e mental ficou cada vez mais evidente diante dos riscos à saúde e à segurança dos trabalhadores. As primeiras legislações a tratarem do intervalo intrajornada surgiram no século XIX, em alguns países industrializados. Essas leis buscavam estabelecer um limite para a duração da jornada de trabalho e incluíam disposições sobre intervalos para repouso e alimentação.

No contexto brasileiro, desde as primeiras constituições houveram avanços e retrocessos nas relações de trabalho, destacando-se a Constituição de 1934 que implementou a garantia da jornada de trabalho de 8 horas, salário-mínimo ao trabalhador menor, repouso semanal, férias anuais remuneradas, 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 estejam longe de serem garantidos e cumprido efetivamente 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.

2.1 Conceito e Legislação Aplicável

Existem diferentes modalidades de intervalos previstas na legislação brasileira, cada uma com sua finalidade e aplicação específica. Essas modalidades visam garantir o descanso adequado dos trabalhadores, assegurando sua saúde e bem-estar durante a jornada de trabalho. O intervalo interjornada, por exemplo, é o período de descanso entre duas jornadas de trabalho consecutivas. Ele tem como objetivo garantir que o trabalhador tenha um tempo mínimo de descanso entre uma jornada e outra, evitando a sobrecarga física e mental. No Brasil, o intervalo interjornada mínimo obrigatório é de 11 horas consecutivas, ou seja, o trabalhador deve ter um intervalo de, pelo menos, 11 horas entre o término de uma jornada e o início da próxima.

O intervalo intrajornada, por sua vez, se entende por um período determinado dentro da jornada de trabalho, remunerado ou não, em que o trabalhador tem o direito de se afastar temporariamente das atividades laborais para descansar, se alimentar e se recuperar física e mentalmente. Trata-se de um direito fundamental do trabalhador, instituído pelo Art. 71 da CLT, com o objetivo de promover sua saúde, segurança e bem-estar, além de garantir condições adequadas de trabalho.

Acerca dos intervalos, nos ensina o ilustre jurista Maurício Godinho Delgado:

tais lapsos temporais também visam a recuperar as energias do empregado, em seguida ao cumprimento efetivo do labor contratual. Entretanto, concomitantemente a esse primeiro objetivo relevante, visam ainda tais intervalos mais amplos assegurar ao trabalhador lapsos temporais diários, semanais e mesmo durante o ano (caso das férias)

relevantes à sua fruição pessoal, inclusive quanto à sua inserção no contexto familiar e comunitário. Este tipo de intervalo mais amplo, na verdade, é que permite ao trabalhador a assunção de outros fundamentais papéis cotidianos além daquele concernente ao ser econômico que desempenha no âmbito da relação empregatícia. Sem tal tipo de intervalo mais largo no tempo, é inviável falar-se no trabalhador enquanto ser familiar (pai, mãe, filho/filha, irmão/irmã), ser social (participe de seus problemas e anseios comunitários), ser político (sujeito das decisões políticas em sua sociedade e Estado); é inviável falar-se, em suma, no trabalhador como ser humano completo, inclusive como cidadão. (DELGADO, 2018, p. 1129).

Devem ser pontuadas as alterações sofridas pelos dispositivos que tratam do intervalo intrajornada em decorrência da Reforma Trabalhista (Lei 13467/2017). Anteriormente, a legislação brasileira estabelecia que o intervalo intrajornada para as jornadas superiores a 6 horas diárias deveria ser de, no mínimo, 1 hora. Com a reforma, foi permitida a redução desse intervalo para 30 minutos, desde que houvesse acordo entre o empregador e o empregado, formalizado por meio de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho. Outra mudança significativa está relacionada ao pagamento do intervalo intrajornada não concedido ou parcialmente concedido, originalmente estabelecido no art. 71, § 4º, CLT. Antes da Reforma Trabalhista, a jurisprudência entendia que, caso o intervalo intrajornada não fosse concedido integralmente ao trabalhador, ele teria direito a receber o valor referente a todo o período de intervalo como horas extras. Com a reforma, foi estabelecido que, caso o intervalo intrajornada seja reduzido ou não seja concedido, o empregador deverá pagar apenas o período não concedido ou o período suprimido, com acréscimo de 50% sobre o valor da hora normal de trabalho.

Sobre as mudanças instituídas pela Reforma Trabalhista, conclui o Professor Amauri Cesar Alves:

Há clara infração a garantias trabalhistas fundamentais, principalmente no que tange à saúde mental e física do empregado, protegida pelo inciso XXII do artigo 7º da Constituição da República, sendo inconstitucional a agressão trazida pelo novo parágrafo 7º do artigo 71 da CLT. O TST reiteradas vezes fixou ser o período de intervalo intrajornada de no mínimo uma hora regra de proteção da saúde e segurança do trabalhador, de ordem pública e caráter indisponível, não podendo a regra legal ordinária mudar tal conformação jurídica.

Além disso, a Reforma Trabalhista “permite” que as normas de intervalo intrajornada sejam alteradas bilateralmente nos casos de empregados com formação superior e salário razoável, nos termos do parágrafo único do artigo 444 da CLT. Na mesma linha pode haver alteração, até mesmo para pior segundo a Reforma, pela norma coletiva autônoma, nos termos do inciso III do artigo 611-A da CLT. (ALVES, 2021, p. 82).

Dessa forma, a Reforma Trabalhista trouxe uma série de alterações prejudiciais em relação ao intervalo intrajornada, que impactam diretamente a saúde, o bem-estar e a qualidade de vida dos trabalhadores. Essas mudanças se mostram prejudiciais e dignas de atenção, uma vez que privam os trabalhadores de tempo suficiente para descansar e se recuperar fisicamente e mentalmente. A falta de um intervalo intrajornada adequado pode levar ao aumento da fadiga, expondo os trabalhadores a riscos ocupacionais e aumentando a probabilidade de lesões e acidentes de trabalho. Além disso, a pressão para aceitar condições desfavoráveis de intervalo intrajornada, decorrente da negociação individual, coloca os trabalhadores em uma posição ainda mais vulnerável na relação de trabalho.

É possível destacar várias normas jurídicas que guardam relação com o intervalo intrajornada. O Artigo 7º, inciso XXII, da Constituição Federal Brasileira visa garantir aos trabalhadores o direito a um intervalo para repouso e alimentação. Esse dispositivo constitucional estabelece a necessidade de realizar uma pausa em meio à jornada de trabalho, visando assegurar condições adequadas de descanso, alimentação, higiene e descompressão aos trabalhadores. Cumpre salientar, ainda, que o cumprimento do intervalo intrajornada está intrinsecamente ligado ao princípio da dignidade da pessoa humana, previsto na Constituição Federal.

Indo além da legislação pertinente, a norma Regulamentadora 17 (NR-17) é uma regulamentação estabelecida pelo Ministério do Trabalho e Emprego no Brasil, que trata da ergonomia no ambiente de trabalho. Embora a NR-17 não aborde especificamente o intervalo intrajornada, ela estabelece parâmetros ergonômicos para a organização do trabalho, incluindo a concessão de pausas e intervalos. No contexto do intervalo intrajornada, a NR-17 estabelece a importância de proporcionar aos trabalhadores momentos de descanso e recuperação durante a jornada de trabalho.

A Súmula 437 do Tribunal Superior do Trabalho (TST) é de grande relevância no que se trata do intervalo intrajornada. Ela tem como objetivo estabelecer critérios para a aplicação e interpretação das normas relacionadas a esse tema. A Súmula 437 do TST dispõe que a não concessão ou a concessão parcial de um intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, implica o pagamento total do período correspondente, com acréscimo de, no mínimo, 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho. Em outras palavras, caso o empregador

não conceda o intervalo intrajornada adequado ou conceda apenas parcialmente, ele será obrigado a remunerar esse período como horas extras.

Essa súmula reforça a importância do intervalo intrajornada como um direito fundamental do trabalhador, visando garantir sua saúde, descanso e nutrição adequados durante a jornada de trabalho. A determinação de pagamento das horas não concedidas ou concedidas de forma inadequada, com acréscimo de 50%, tem o propósito de incentivar o cumprimento rigoroso dessa obrigação por parte dos empregadores. Outrossim, cabe ressaltar que a Súmula 437 do TST está alinhada com o entendimento de que o intervalo intrajornada é um direito irrenunciável do trabalhador e não pode ser suprimido ou reduzido de forma prejudicial à sua saúde e bem-estar. Portanto, caso ocorra a supressão ou a concessão parcial do intervalo, o trabalhador tem o direito de receber o pagamento correspondente como horas extras.

2.2 Importância do Intervalo Intrajornada na Saúde do Trabalhador

O trabalho desempenha um papel fundamental na vida das pessoas, proporcionando sustento, realização pessoal e desenvolvimento profissional. No entanto, é essencial reconhecer que a saúde do trabalhador é um aspecto igualmente importante a ser considerado. Em verdade, no mundo capitalista que vivemos, na maioria esmagadora das vezes, o lucro é colocado em evidência em detrimento da saúde e bem-estar dos trabalhadores, ressaltando o viés neoliberal da Reforma Trabalhista de 2017. Nesse sentido, o intervalo intrajornada tem papel fundamental de garantir um mínimo de descanso ao trabalhador, concedido durante a jornada de trabalho, desempenhando um papel crucial na redução dos impactos causados por jornadas exaustivas e muitas vezes exploratórias dos trabalhadores. A carga de trabalho contínua, sem pausas adequadas, pode levar a uma série de problemas de saúde física e mental. Nesse sentido, o intervalo intrajornada desempenha um papel crucial na prevenção de lesões ocupacionais, fadiga excessiva e estresse relacionado ao trabalho.

Uma das principais razões para ser reconhecida a importância do intervalo intrajornada está relacionada à saúde física do trabalhador. Ao longo de uma jornada de trabalho, o corpo humano é submetido a esforços físicos e posturas repetitivas que podem causar fadiga muscular, lesões e problemas de saúde a longo

prazo. Como exemplo disso, é possível destacar que, em Ouro Preto, existem várias mineradoras em atividade, cujo ambiente de trabalho gera grande desgaste aos operadores de maquinário pesado, sendo constatado, por meio de perícias técnicas, que boa parte dos operadores já tem ou desenvolverá problemas na coluna cervical em decorrência da vibração dos caminhões, escavadeiras e outros equipamentos¹.

Portanto, em se tratando de termos físicos, o intervalo intrajornada permite que o trabalhador descanse seus músculos, aliviando o cansaço acumulado ao longo do expediente e evitando doenças ocupacionais. A realização de pausas durante o dia de trabalho auxilia na prevenção de doenças musculoesqueléticas, como a LER (Lesão por Esforço Repetitivo) e a DORT (Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho), que podem ocorrer devido à realização repetitiva de movimentos ou posturas inadequadas. Em razão disso, a já mencionada Norma Regulamentadora 17 (NR-17), estabelecida pelo Ministério do Trabalho e Emprego, foi criada com o objetivo de orientar os empregadores e empregados sobre boas práticas de ergonomia no ambiente de trabalho, com o objetivo de minimizar os impactos causados pelas longas jornadas de trabalho.

Além disso, o intervalo intrajornada também tem um impacto significativo na saúde mental do trabalhador. A rotina estressante, a pressão e as demandas do ambiente de trabalho podem sobrecarregar emocionalmente os indivíduos. O tempo de descanso proporcionado pelo intervalo intrajornada possibilita uma pausa para recarregar as energias, reduzindo o estresse e contribuindo para a melhoria do equilíbrio emocional. Por fim, um aspecto importante a ser considerado é a alimentação adequada durante o intervalo intrajornada. Esse período de descanso permite que o trabalhador se alimente adequadamente, garantindo a nutrição necessária para seu bom funcionamento físico e mental. Uma alimentação equilibrada durante a jornada de trabalho contribui para o aumento da energia, a concentração e a produtividade.

Sobre a alimentação, cabe mencionar a realidade de diversos trabalhadores da área de mineração que atuam na região de Mariana, Ouro Preto e Itabirito.² É

¹ Estes dados foram obtidos a partir de perícias técnicas realizadas nas imediações das empresas de mineração da região dos Inconfidentes e declarados pela Juíza do Trabalho da 1ª Vara do Trabalho de Ouro Preto, Dra. Graça Maria Borges de Freitas, durante uma audiência.

² Dados obtidos durante audiências presididas pela Dra. Graça Maria Borges De Freitas na 1ª Vara do Trabalho de Ouro Preto.

possível observar um padrão de comportamentos dos empregadores. Contratualmente, o intervalo intrajornada concedido aos empregados é de 1 hora, em conformidade com a legislação e demais normas de proteção ao trabalhador. Entretanto, alguns profissionais da área de mineração relatam que o restaurante da mineradora, muitas vezes, é muito distante da frente de trabalho, de modo que os trabalhadores dependem de transporte interno para chegar ao refeitório, enfrentar filas e retornar ao campo de trabalho logo após o fim da refeição. Todo esse procedimento não basta para o trabalhador se desligar do ambiente profissional, sendo extremamente prejudicial à longo prazo para a saúde dos trabalhadores, tanto fisicamente quanto mentalmente.

2.3 Consequências da Supressão do Intervalo Intrajornada

A supressão do intervalo intrajornada pode acarretar uma série de consequências negativas, tanto para os trabalhadores quanto para as empresas. A falta da concessão desses intervalos pode levar à fadiga física e mental dos trabalhadores. Sem pausas regulares, o cansaço se acumula ao longo da jornada, comprometendo o desempenho e a produtividade. A ausência de tempo para descanso e alimentação adequada pode contribuir para o estresse, aumento dos níveis de ansiedade e problemas relacionados à má alimentação. Essas condições podem resultar em doenças físicas e mentais, como distúrbios do sono, problemas digestivos e até mesmo doenças cardiovasculares. Outro impacto importante é a redução da qualidade do trabalho. Sem os momentos de descanso, os trabalhadores podem apresentar dificuldade de concentração e aumento de erros, o que prejudica a eficiência e a eficácia das tarefas realizadas.

Antes da implementação da Reforma Trabalhista no Brasil, a CLT estabelecia diretrizes para assegurar a saúde e o bem-estar dos trabalhadores, garantindo a concessão de um período de descanso e alimentação durante a jornada de trabalho. De acordo com a CLT, era obrigatório conceder aos empregados um intervalo mínimo de 1 hora (no mínimo de 1 hora e no máximo de 2 horas) para jornadas de trabalho superiores a 6 horas, nos termos do art. 71 e parágrafos da CLT. Essa pausa era vista como uma necessidade fundamental para que os trabalhadores pudessem descansar, se alimentar adequadamente e recompor suas energias ao longo da jornada.

Vale ressaltar as implicações legais em caso de descumprimento desses termos por parte do empregador. Caso o empregador não concedesse o intervalo intrajornada mínimo, ou o concedesse de forma parcial, a legislação estabelecia que o empregado teria direito a receber o pagamento referente ao período suprimido, acrescido de 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho. Essa medida tinha o intuito de compensar o trabalhador pelos prejuízos causados pela supressão ou redução do intervalo. Neste sentido, segue jurisprudência, anterior à Reforma Trabalhista, do Eg. TRT-3, em que é possível identificar a aplicação da súmula 437 do TST em consonância com o art. 71 da CLT:

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (3ª Turma). **Recurso Ordinário n. 0002083-27.2013.5.03.0033**. INTERVALO INTRAJORNADA. SUPRESSÃO PARCIAL. PAGAMENTO DO PERÍODO INTEGRAL. É devido o pagamento, como extra, de uma hora diária em decorrência da supressão parcial do intervalo para descanso e alimentação, nos termos do art. 71, §4º, da CLT e da Súmula 437, I, do c. TST, in verbis: "Após a edição da Lei nº 8.923/94, a não-concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento total do período correspondente, e não apenas daquele suprimido, com acréscimo de, no mínimo, 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho (art. 71 da CLT), sem prejuízo do cômputo da efetiva jornada de labor para efeito de remuneração". Relator: Camilla G.Pereira Zeidler, 04 mai. 2015. Belo Horizonte, Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, 2015. Disponível em: <https://juris.trt3.jus.br/juris/detalhe.htm?conversationId=190>. Acesso em: 29 de junho de 2023.

BRASIL, Tribunal Regional da 3ª Região (7ª Turma). **Recurso Ordinário n. 0011104-25.2016.5.03.0129**. INTERVALO INTRAJORNADA. SUPRESSÃO. O descumprimento da obrigação do empregador de conceder ao empregado o intervalo a que alude o art. 71, caput, da CLT, gera o correspondente deferimento da integralidade do descanso, mesmo que tenha sido parcialmente cumprido. O intervalo intrajornada deve ser gozado na integralidade do período mínimo previsto, dada sua função biológica e social, sendo destituída de amparo legal a flexibilização do horário destinado ao descanso e alimentação. Trata-se de consagração jurisprudencial de penalidade imposta ao empregador pela infração de direito básico do empregado, incluído dentro das normas de segurança e saúde do trabalhador e, portanto, irrenunciável e indisponível. Saliente-se que o pressuposto do direito à parcela em questão, segundo inteligência do parágrafo 4º do artigo 71 da CLT é o trabalho por mais de seis horas contínuas. Assim, a concessão parcial do intervalo intrajornada implica o pagamento total do período correspondente e não apenas daquele suprimido, com acréscimo de, no mínimo, 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho, e ainda, possui natureza salarial, repercutindo, assim, no cálculo de outras parcelas salariais. Relator: Fernando Luiz G.Rios Neto, 02 fev. 2017. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, 2017. Disponível em: <https://juris.trt3.jus.br/juris/consultaBaseCompleta.htm?conversationId=209>. Acesso em 27 de junho de 2023.

Essas decisões proferidas antes da reforma trabalhista tinham o cunho de proteger a saúde e o bem-estar dos trabalhadores, reconhecendo a importância do descanso e da alimentação adequada para o bom desempenho das atividades laborais. O intervalo intrajornada era considerado um direito essencial para garantir a qualidade de vida no ambiente de trabalho e defendido de tal maneira pelos magistrados. Em contrapartida, após a implementação da Reforma Trabalhista no Brasil, a supressão do intervalo intrajornada sofreu algumas alterações em relação às regras anteriores. A controversa Lei nº 13.467/2017 (que instituiu a Reforma Trabalhista) trouxe modificações que permitiram certa flexibilização na concessão e na duração do intervalo, embora ainda sejam mantidos limites mínimos para proteger os direitos dos trabalhadores. Antes da reforma, conforme já mencionado, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) estabelecia um intervalo mínimo obrigatório de 1 hora para jornadas de trabalho superiores a 6 horas. Após a reforma, passou a ser possível negociar a redução desse intervalo por meio de acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho. No entanto, é importante ressaltar que a redução não pode ser inferior a 30 minutos, mesmo para jornadas superiores a 6 horas. Anteriormente, não era permitida a supressão ou redução desse intervalo para esse tipo de jornada. Agora, é possível ajustar um intervalo inferior a 1 hora, desde que respeitado o limite mínimo de 30 minutos e mediante acordo coletivo de trabalho (ACT) ou convenção coletiva (CCT).

A seguir, analisam-se decisões do TRT-3 posteriores à Reforma Trabalhista de 2017, em que é possível observar o novo entendimento a respeito do art. 71 da CLT:

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (8ª Turma). **Recurso Ordinário n. 0010524-56.2019.5.03.0010**. SUPRESSÃO PARCIAL DO INTERVALO INTRAJORNADA PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO. PERÍODOS ANTERIORES E POSTERIORES À VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/17. PRINCÍPIO DA IRRETROATIVIDADE DA NORMA. Tratando-se de contrato de trabalho que vigorou em período anterior e posterior a vigência da Lei nº 13.467/17, tem-se, em face do princípio da irretroatividade da norma, que as alterações imprimidas no §4º do art. 71 da CLT, pela Lei nº 13.467/17, relativo ao tempo suprimido do intervalo intrajornada, somente aplicam-se a partir da vigência da referida lei, qual seja, a partir de 11/11/2017, vigorando em relação ao período antecedente a norma vigente à época e o entendimento já consagrado na Súmula 437, I e III, do TST. Relator: Sercio da Silva Pecanha, 19 mai. 2023. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, 2023. Disponível em:

<https://juris.trt3.jus.br/juris/consultaBaseCompleta.htm?conversationId=189>. Acesso em 26 de junho de 2023.

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (10ª Turma). **Recurso Ordinário n. 0011122-78.2021.5.03.0094**. INTERVALO INTRAJORNADA. LEI 13.467/2017. A partir da vigência da Lei 13.467/2017 (11/11/2017), a não concessão ou a concessão parcial do intervalo mínimo legal intrajornada, para repouso e alimentação (art. 71, CLT), nos termos do art. 71, § 4º, da CLT, a supressão total ou parcial do referido intervalo passou a implicar 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. Relator: Ana Maria Amorim Rebouças, 18 mai. 2023. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, 2023. Disponível em: <https://juris.trt3.jus.br/juris/consultaBaseCompleta.htm?conversationId=189>. Acesso em 26 de junho de 2023.

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (11ª Turma). **Recurso Ordinário n. 0010103-72.2019.5.03.0105**. VALIDADE DE NORMA COLETIVA. JORNADA DE TRABALHO. Conforme decidido pelo STF, em 02/06/2022, no julgamento do Tema 1046, de repercussão geral, o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho se impõe, por força do disposto no art. 7º, inciso XXVI da Constituição da República. Assim, é válida a supressão do direito à integralidade do intervalo intrajornada por meio de negociação coletiva. Relator: Marco Antônio Paulinelli Carvalho, 12 mai. 2023. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, 2023. Disponível em: <https://juris.trt3.jus.br/juris/consultaBaseCompleta.htm?conversationId=189>. Acesso em 26 de junho de 2023.

Diante da análise das decisões apresentadas, fica evidente uma notável discrepância no tratamento dado pelos relatores às questões relacionadas à supressão do intervalo intrajornada antes e após a Reforma Trabalhista de 2017. Anteriormente à reforma, as decisões judiciais tendiam a adotar uma postura mais protetiva aos direitos dos trabalhadores, considerando a supressão total ou parcial do intervalo intrajornada como prejudicial, a menos que houvesse justificativas excepcionais e fundamentadas.

No entanto, a jurisprudência pós-reforma reflete uma maior diversidade de entendimentos em relação à supressão do intervalo intrajornada. Alguns casos seguem a interpretação mais flexível permitida pela reforma, aceitando a redução do intervalo por meio de acordos coletivos, convenções coletivas ou acordos individuais. Essas decisões consideram válida a negociação entre empregadores e empregados, desde que respeitados os limites mínimos estabelecidos em lei. Ainda, em menor incidência, há casos em que as decisões dos tribunais têm uma postura mais conservadora, exigindo justificativas concretas e evidências de que a redução

do intervalo não traz prejuízos à saúde e ao bem-estar do trabalhador. Essas novas interpretações normativas revelam a clara intenção dos reformadores de suprimir direitos fundamentais dos trabalhadores em prol da máxima produtividade, fruto do pensamento neoliberal que governava à época.

Em suma, a Reforma Trabalhista gerou uma miríade de entendimentos sobre a supressão do intervalo intrajornada e demais normas trabalhistas, refletindo uma flexibilização nas negociações entre empregadores e empregados. Contudo, é de suma importância que qualquer redução ou supressão do intervalo seja feita com responsabilidade, levando em consideração a saúde, o bem-estar e a qualidade de vida dos trabalhadores, bem como o respeito aos limites mínimos estabelecidos pela legislação trabalhista.

3 REGIME LABORAL 12x36

O regime de trabalho 12x36 tem se destacado como uma alternativa de organização do tempo de trabalho em diversos setores da economia. Diante das demandas cada vez mais exigentes, complexas e dinâmicas do mercado de trabalho, as empresas têm buscado estratégias para maximizar a eficiência operacional e reduzir custos. Nesse contexto, o regime de trabalho 12x36 surge como uma opção atrativa para os empregadores, pois permite uma maior continuidade na produção, favorecendo setores como saúde, segurança, transporte, industrial, minerário, dentre outros.

O regime de jornada 12x36 foi introduzido na legislação trabalhista pela Lei nº 5.811/72, principalmente para aqueles trabalhadores do setor de exploração, perfuração, produção e refinamento na indústria petroquímica, dada a crescente demanda industrial dos anos 70. Posteriormente, por volta dos anos 1990, esse modelo de jornada passou a ser adotado por empresas de setores como saúde, segurança e transporte, que necessitavam de uma cobertura contínua de suas atividades. No setor da saúde, por exemplo, a aplicação do regime 12x36 foi uma resposta à necessidade de garantir atendimento ininterrupto em hospitais, unidades de pronto atendimento e clínicas. A adoção desse modelo permitiu uma gestão mais organizada dos recursos humanos, assegurando a presença de profissionais em todos os turnos, inclusive nos finais de semana e feriados. No segmento de segurança, empresas de vigilância e monitoramento também passaram a adotar o regime 12x36 como uma alternativa para garantir a cobertura constante e a disponibilidade de pessoal para atender às demandas de seus clientes. Essa modalidade de trabalho possibilitou a otimização do quadro de trabalhadores e a redução de custos operacionais.

No entanto, o regime de trabalho 12x36 está cercado de controvérsias e discussões, especialmente no que diz respeito à saúde e segurança dos trabalhadores, bem como ao cumprimento das normas trabalhistas. A extensão da jornada de trabalho pode gerar preocupações relacionadas à fadiga, sobrecarga física e mental, além de impactos na qualidade de vida dos trabalhadores.

3.1 Conceito e Legislação Aplicável

O regime de trabalho 12x36 é uma modalidade de jornada de trabalho em que o empregado trabalha por 12 horas consecutivas, seguidas por 36 horas de descanso. Esse modelo implica uma alternância regular entre dias de trabalho mais longos e períodos de folga estendidos, sendo uma forma de flexibilização que visa atender às necessidades dos empregadores que precisam de trabalho contínuo.

Até o dia 10 de novembro de 2017, estava em vigor a redação original do artigo 59 da CLT, que somente previa a possibilidade de estender a jornada de trabalho de 8 horas em duas horas adicionais por dia, por meio de acordo individual por escrito ou negociação coletiva. Posteriormente, esse dispositivo foi modificado para eliminar a exigência de acordo escrito no caso de acordo individual e, além disso, foi incluído o artigo 59-A, que estabeleceu que esse tipo de jornada poderia ser adotado mediante acordo individual escrito entre empregador e empregado, não necessitando de autorização prévia de órgão competente. Este regime de jornada passou a ser expressamente regulamentado no Brasil pela Lei nº 13.467/2017, popularmente conhecida como a Reforma Trabalhista, que trouxe modificações importantes na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e impactou diretamente a organização do tempo de trabalho, inclusive o regime 12x36.

O mencionado artigo 59-A da CLT, inserido pela Reforma Trabalhista, estabelece que em atividades que demandam trabalho contínuo, tais como serviços de saúde, vigilância e transporte, é permitida a adoção desse regime de trabalho, desde que haja acordo individual escrito entre empregador e empregado ou em negociação coletiva. Essa regulamentação visa conciliar as necessidades das empresas que demandam cobertura contínua de suas atividades com a garantia dos direitos dos trabalhadores envolvidos nesses setores. O objetivo é proporcionar uma flexibilização que permita o funcionamento ininterrupto das atividades, respeitando os limites legais e assegurando a saúde e segurança dos trabalhadores.

Entretanto, é importante observar que a aplicação do regime 12x36 está condicionada à observância da súmula 444 do Tribunal Superior do Trabalho (TST). Essa súmula estabelece que a adoção do regime de trabalho 12x36 depende de previsão em lei ou em negociação coletiva, sendo inválido o seu estabelecimento apenas por acordo individual entre empregado e empregador. Dessa forma, a súmula 444 do TST reforça a importância da negociação coletiva como mecanismo

fundamental para a implementação do regime 12x36. Ela busca evitar a precarização das condições de trabalho e garantir que essa modalidade de jornada esteja respaldada por normas legais e acordos coletivos que assegurem os direitos dos trabalhadores.

Entretanto, existe uma controvérsia em relação à conciliação entre o artigo 7º, inciso XIII, da Constituição Federal, o artigo 59-A da CLT e a Súmula 444 do TST, no que diz respeito ao regime de trabalho 12x36. Essa controvérsia surge em virtude das interpretações divergentes acerca da validade e abrangência da súmula diante das disposições constitucionais. O artigo 7º, inciso XIII, da Constituição Federal estabelece o direito dos trabalhadores ao repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos, garantindo-lhes um período de descanso semanal de, no mínimo, 24 horas consecutivas. Essa disposição visa assegurar o descanso adequado para a preservação da saúde e bem-estar dos trabalhadores. A controvérsia surge quando se considera a aparente contradição entre a garantia constitucional do repouso semanal remunerado aos domingos e a possibilidade de adoção do regime 12x36, que envolve o trabalho em tais dias. Alguns juristas entendem que a Súmula 444 do TST seria inconstitucional por permitir uma exceção à garantia constitucional do descanso semanal remunerado aos domingos.

Sobre esta controvérsia, o professor Amauri Cesar Alves ensina:

O artigo 59-A da CLT é inovação da Reforma Trabalhista e não tem referência celetista anterior. É, na prática, exacerbação do já equivocado e inconstitucional entendimento do TST sobre a validade do "Sistema 12x36", em que há jornada de trabalho de 12 horas, seguida de 36 horas de descanso, sem que se respeite o limite constitucional de 8 horas de trabalho diário, fixado no artigo 7º, inciso XIII da Constituição da República.

O TST, em sua Súmula 444, validava o "Sistema 12x36" desde que fosse essa a vontade da categoria, expressamente manifestada e consubstanciada em norma de ACT ou CCT. O legislador reformador, além de regulamentar o sistema ainda dispensa a negociação coletiva, em dupla inconstitucionalidade da nova regra.

Obviamente a Reforma Trabalhista, fiel ao seu ideário de flexibilização e precarização de direitos trabalhistas, reafirmou a possibilidade de contratação de jornada em "Sistema 12x36", agora duplamente inconstitucional, vez que passa a ser possível por ajuste bilateral, dispensando a negociação coletiva. (ALVES, 2021, p. 53)

Deste modo, percebe-se que até 2017, a legislação trabalhista admitia a modalidade de trabalho 12x36 apenas quando houvesse previsão em negociação ou convenção coletiva de trabalho, com a concordância do Sindicato dos Trabalhadores. No entanto, com a inclusão do artigo 59-A na CLT, tornou-se

possível estipular o regime 12x36 por meio de acordo individual entre empregado e empregador. De acordo com a Súmula 444 do TST, o empregado submetido a esse regime tem direito à remuneração em dobro em caso de labor em feriados, além de ocorrer a compensação de horas de forma mensal (CISNEIROS, 2016). Naturalmente, alguns juristas, como Ney Maranhão, alertaram para os riscos da implementação desenfreada da jornada de trabalho 12x36:

Qualquer tentativa de implantação generalizada desse regime, para toda e qualquer categoria, à revelia das específicas condições laborais vivenciadas, ainda que fruto de negociação coletiva, decerto poderá ser objeto de sério e razoável questionamento jurídico, tendo em vista a complexa discussão que o assunto envolve na perspectiva dos direitos fundamentais, mormente quanto é direito do trabalhador a adaptação do tempo de trabalho e a organização do trabalho às suas capacidades físicas e mentais (MARANHÃO, 2017, s/p)

Embora haja interpretações divergentes sobre a validade da súmula em relação à Constituição e ao dispositivo da CLT, é importante ressaltar que a negociação coletiva e a observância dos direitos dos trabalhadores são fundamentais na implementação do regime 12x36. A proteção da saúde, da segurança dos trabalhadores e a não objetificação do trabalhador são preceitos enraizados na dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, CF/88), assim como o respeito aos limites legais, devendo ser prioridade nesse tipo de jornada. A controvérsia existente ressalta a importância do debate jurídico e da busca por um equilíbrio entre as necessidades das empresas e a proteção dos direitos trabalhistas.

3.2 Vantagens e Desvantagens

O regime 12x36, na visão de alguns, oferece vantagens significativas aos trabalhadores. Primeiramente, proporciona maior flexibilidade de horário, permitindo que os trabalhadores desfrutem de períodos de descanso mais longos e possam planejar melhor suas atividades pessoais. Além disso, ao trabalhar por 12 horas consecutivas em um único dia, os trabalhadores conseguem evitar os deslocamentos diários para o trabalho, resultando em uma economia de tempo e dinheiro. Essa redução de deslocamento é particularmente benéfica, pois garante que os trabalhadores tenham mais tempo disponível para outras tarefas e

compromissos pessoais. Ademais, em setores que demandam cobertura 24 horas, como segurança e saúde, o regime de 12x36 permite que os trabalhadores cubram um turno completo de trabalho em um único dia, assegurando a continuidade do serviço e proporcionando um ambiente mais seguro e eficiente para todos os envolvidos. Por fim, alguns trabalhadores relatam que essa modalidade de jornada permite efetuar uma jornada dupla de trabalho, uma vez que ter dois empregos com a carteira assinada não é proibido pela CLT.

À época da votação da reforma trabalhista, seus defensores argumentaram que a jornada 12x36 seria favorável aos trabalhadores. O relator de Comissão Especial da Câmara, Rogério Marinho (PSDB-RN), afirmou em seu relatório final que:

A jornada 12x36 é amplamente aceita no País e, inclusive, sumulada pelo TST, desde que seja acertada por convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho. É basicamente usada em hospitais, portarias e empregos de vigilância. Para desburocratizar, a nova redação dada pelo Substitutivo reconhece a prática nacional e aponta a desnecessidade de autorização específica pelo Ministério do Trabalho para liberação do trabalho da 8^a a 12^a hora em ambientes insalubres, como no caso do trabalho de médicos, enfermeiros e técnicos de enfermagem nos hospitais. Por mera conta matemática, chega-se à fácil conclusão de que a jornada 12x36 é mais benéfica ao trabalhador, que labora doze horas e descansa trinta e seis horas. Assim, o trabalhador labora mensalmente bem menos horas que aquele que trabalha oito horas por dia. (MARINHO, 2016, s/p)

Entretanto, um estudo publicado pelo Instituto ETHOS (2016), que abordou a jornada de trabalho dos profissionais de saúde, lançou luz sobre essa questão. O estudo foi realizada em diferentes regiões do Brasil e entrevistou 164 trabalhadores, dentre eles profissionais da área da saúde, em estabelecimentos públicos e privados de diversos tamanhos. Os resultados do estudo revelaram uma realidade diversa daquela frequentemente associada ao regime de trabalho em jornada 12x36, contradizendo as afirmações anteriores.

Conforme amplamente discutido nesta monografia, a prática de trabalhar por longos períodos de tempo pode levar à fadiga e exaustão, afetando negativamente o desempenho do trabalhador e sua qualidade de vida. A falta de descanso adequado pode levar a um aumento nos níveis de estresse, distúrbios do sono e problemas cardiovasculares. Esses riscos à saúde podem ter um impacto significativo na vida do trabalhador, comprometendo seu bem-estar físico e mental. Além disso, manter a

concentração e a atenção por um longo período pode ser extremamente desafiador, especialmente em setores que exigem alta vigilância, como a segurança ou a saúde, áreas mencionadas pelo relator de Comissão Especial da Câmara no projeto da Reforma Trabalhista. A fadiga resultante da jornada de trabalho prolongada pode afetar a capacidade do trabalhador de tomar decisões assertivas e responder rapidamente a situações críticas, podendo levar ao aumento dos riscos de erros e acidentes de trabalho, colocando em perigo tanto o próprio trabalhador quanto outras pessoas ao seu redor.

Outro aspecto importante a ser levado em consideração é o impacto nas relações pessoais. O regime de jornada 12x36 pode reduzir o tempo disponível para lazer e atividades sociais. A falta de equilíbrio entre vida profissional e pessoal pode levar a sentimentos de isolamento e estresse adicional, afetando a qualidade dos relacionamentos pessoais e o bem-estar geral do indivíduo.

3.3 Jurisprudência Sobre o Tema

A seguir, serão analisadas decisões que compõem a jurisprudência de alguns Tribunais Regionais do Trabalho do país. Foram escolhidos os Tribunais do Trabalho da 2ª e 3ª Região, por serem os que tem a maior quantidade de questões relacionadas à mineração, em que é bastante adotado o regime laboral 12x36.

3.3.1 Decisões do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (5ª Turma). **Recurso Ordinário n. 0010708-46.2022.5.03.0094**. JORNADA 12X36. PRORROGAÇÃO DA HORA NOTURNA. APLICABILIDADE DE LEI 13.467/2017. Estabelece o art. 59-A, parágrafo único, da CLT, que para as jornadas de trabalho 12x36 as prorrogações do trabalho noturno já estão compensadas na remuneração mensal. Relator: Marcos Penido De Oliveira, 03 jul. 2023. Belo Horizonte, 2023. Disponível em: <https://juris.trt3.jus.br/juris/consultaBaseCompleta.htm?conversationId=189>. Acesso em 28 de junho de 2023.

Conforme já esmiuçado anteriormente, a jornada de trabalho 12x36 consiste em 12 horas de trabalho seguidas por 36 horas de descanso, sendo uma forma comum de organização de trabalho em determinados setores, como saúde e segurança. O parágrafo único do artigo 59-A da CLT estabelece que, no caso das jornadas de trabalho 12x36, as prorrogações do trabalho noturno já estão

compensadas na remuneração mensal. Dessa forma, a decisão do TRT-3 fixa o entendimento de que se um trabalhador estiver em uma jornada 12x36 e precisar trabalhar além das 12 horas durante a noite, ele será remunerado por essas horas extras noturnas, mas essa remuneração já estará incluída no salário mensal acordado. Não haverá uma compensação adicional específica para as horas extras noturnas realizadas durante as jornadas 12x36.

O reclamante, alegando controvérsias e omissões da turma julgadora, opôs embargos de declaração, alegando que o tribunal não considerou que o intervalo intrajornada do reclamante era de 1 hora e 30 minutos, dentre outros tópicos. Os aclaratórios estão pendentes de análise até o momento da redação desta monografia.

•

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (3ª Turma). **Recurso Ordinário n. 0010133-35.2021.5.03.0171**. VALIDADE DA JORNADA 12X36 - PREVISÃO EM ACORDO COLETIVO - PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS EM HOSPITAL - DESNECESSIDADE DE INSPEÇÃO PRÉVIA E PERMISSÃO DE AUTORIDADE COMPETENTE. Para hospitais, a inspeção e autorização da autoridade competente para pactuação da jornada 12x36 são dispensáveis, tratando-se de exceção implícita da regra antes havida no art. 60 da CLT. A jornada 12x36 não possuía previsão expressa na CLT antes da vigência da Lei 13.467/2017, sendo regulada por meio de entendimento jurisprudencial firmado na Súmula 444 do col. TST, que validava, em caráter excepcional, a jornada de 12 horas de trabalho por 36 de descanso, prevista em lei ou ajustada exclusivamente mediante acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho. Sabido que tal modalidade de jornada foi criada justamente para regularizar as atividades em hospitais, por melhor se amoldar às características do serviço no âmbito hospitalar, sendo notório que a condição insalubre é inerente ao trabalho desenvolvido em tais locais. Daí se infere que, ao se autorizar a jornada 12x36 em hospitais por meio de norma coletiva, estava-se a reconhecer a validade desta jornada mesmo no ambiente insalubre hospitalar. Por isso, conclui-se que há exceção implícita à regra do art. 60 da CLT, em sua redação anterior à Lei 13.467/2017, para o caso de labor prestado em hospitais. Relator: Danilo Siqueira de C. Faria, 23 nov. 2021. Belo Horizonte, 2021. Disponível em: <https://juris.trt3.jus.br/juris/consultaBaseCompleta.htm?conversationId=189>. Acesso em 29 de junho de 2023.

O acórdão aborda a interpretação da jornada de trabalho 12x36 em hospitais, principalmente em relação à necessidade de inspeção e autorização da autoridade competente, além da exceção implícita em relação à regra previamente estabelecida no artigo 60 da CLT. Antes da entrada em vigor da Lei 13.467/2017, a CLT não previa explicitamente a jornada de trabalho 12x36. No entanto, ela era reconhecida

com base na jurisprudência, especificamente na Súmula 444 do TST. Essa súmula estabelecia que a jornada de trabalho de 12 horas seguidas por 36 horas de descanso poderia ser considerada válida se estivesse estipulada em lei ou ajustada exclusivamente por meio de acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho. O acórdão menciona que essa forma de jornada foi criada para regularizar as atividades em hospitais, pois se adequava melhor às características do serviço nesse contexto. Portanto, ao permitir a jornada 12x36 por meio de acordo coletivo em hospitais, reconhecia-se a validade dessa jornada mesmo em ambientes insalubres. Em conclusão, pode-se afirmar que existe uma exceção implícita à regra do artigo 60 da CLT, em sua redação anterior à Reforma Trabalhista, para o trabalho prestado em hospitais.

O reclamante, inconformado com a decisão da 3ª Turma do TRT-3, interpôs recurso de revista ao TST, alegando que houve a violação literal do art. 60 da CLT, uma vez que a adoção da jornada de 12 x 36 horas em atividade insalubre somente é válida quando se verificar a existência de negociação coletiva e a prévia inspeção da autoridade competente em matéria de higiene do trabalho. Por fim, o reclamante alegou divergência jurisprudencial com outros tribunais do país em relação ao teor do art. 60 e o art. 896, A, ambos da CLT.

Entretanto, foi denegado seguimento ao recurso de revista do reclamante, ao fundamento de que não foram constatados os pressupostos extrínsecos de admissibilidade, ou seja, o recurso não demonstrou claramente divergência jurisprudencial válida e específica, nem contrariedade com Súmula de jurisprudência uniforme do TST ou Súmula Vinculante do STF, tampouco violação literal e direta de qualquer dispositivo de lei federal e/ou da Constituição da República, como exigem as alíneas "a" e "c" do art. 896 da CLT.

Por fim, o reclamante opôs agravo de instrumento e, posteriormente, agravo interno, com a finalidade de ter seu recurso de revista analisado pelo TST. Entretanto, o tribunal manteve seu posicionamento, denegando os recursos do reclamante. A decisão proferida transitou em julgado em 21/11/2022.

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (4ª Turma). Recurso Ordinário n. 0010151-25.2022.5.03.0073. ESCALA 12X36. AMBIENTE INSALUBRE. CONTRATO DE TRABALHO ANTERIOR À LEI 13.467/17. Nos contratos pactuados anteriormente à vigência da Lei 13.467/17, denominada "Reforma Trabalhista", é necessária autorização das autoridades competentes para que a escala de trabalho 12x36 seja adotada, em ambiente insalubre, conforme art. 60, caput, da CLT. Inexistindo a referida autorização, fica descaracterizada a escala 12x36, sendo devidas, como extras, as horas excedentes à 8ª diária e 44ª semanal. Relator: Paula Oliveira Cantelli, 17 jul. 2023. Belo Horizonte, 2023. Disponível em <https://juris.trt3.jus.br/juris/consultaBaseCompleta.htm?conversationId=189>. Acesso em 27 de julho de 2023.

O acórdão em questão trata da interpretação da escala de trabalho 12x36 em contratos firmados antes da Reforma Trabalhista. De acordo com o acórdão, é necessário obter autorização das autoridades competentes para adotar a escala de trabalho 12x36 em um ambiente considerado insalubre, conforme estabelecido no artigo 60, caput, da CLT. Se essa autorização não for obtida, a escala de trabalho 12x36 não será válida, e as horas excedentes à oitava hora diária e à quadragésima quarta hora semanal deverão ser pagas como horas extras. A ré opôs embargos de declaração alegando que não há justificativa legal para afastar a incidência da Lei 13.467/2017 a partir de 11/11/2017, considerando que a relação laboral é de trato sucessivo e de prestações continuadas, requerendo a declaração de que as normas de direito material trazidas pela Lei 13.467/2017 fossem aplicáveis ao caso. Entretanto, o tribunal não considerou a matéria dos embargos em conformidade com o art. 897-A da CLT e o art. 1.022 do CPC, negando-lhes provimento em 17 de julho de 2023. Até o presente momento, não houveram novas manifestações das partes.

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (6ª Turma). Recurso Ordinário n. 0010463-75.2022.5.03.0113. REGIME 12X36. ATIVIDADE INSALUBRE. PERÍODO ANTERIOR À REFORMA TRABALHISTA. Esta Turma tem entendido que a adoção do regime de 12x36, estipulado por meio de norma coletiva, vigente antes da vigência da Lei 13.467/17, estava condicionada à licença prévia das autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho, quando em ambiente insalubre, consoante o disposto no art. 60 da CLT. Assim, não comprovada nos autos a existência de licença prévia das autoridades competentes para adoção do regime de 12x36 em ambiente insalubre, não há como se concluir pela validade da norma coletiva vigente do período imprescrito até 10.11.17, quando por força da Lei 13.467/17, o referido art. 60 da CLT, exclui da exigência de licença prévia a jornada especial de doze horas de trabalho por trinta e seis horas de descanso. Relator: Lucilde D'Ajuda Lyra de Almeida, 05 mai. 2023. Belo Horizonte, 2023. Disponível em: <https://juris.trt3.jus.br/juris/consultaBaseCompleta.htm?conversationId=189>. Acesso em 29 de junho de 2023.

De acordo com o acórdão, a adoção do regime 12x36, estabelecido por meio de uma norma coletiva, estava condicionada à obtenção de uma licença prévia das autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho, quando o trabalho ocorresse em ambiente insalubre. Segundo a interpretação adotada pela Turma responsável pelo acórdão, a ausência de comprovação nos autos dessa licença prévia das autoridades competentes para adoção desse regime em ambiente insalubre leva à conclusão de que a norma coletiva vigente antes da Lei 13.467/17 não é válida. Como bem se sabe, a Lei 13.467/17 alterou o artigo 60 da CLT, excluindo a exigência de licença prévia para a jornada de 12x36, mesmo em ambientes insalubres, a partir de 10 de novembro de 2017. Portanto, a partir dessa data, a licença prévia não seria mais necessária para a adoção desse regime de trabalho. Em outras palavras, o acórdão conclui que a validade da norma coletiva estipulando o regime de 12x36 em ambiente insalubre depende da comprovação da licença prévia das autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho, conforme previsto no artigo 60 da CLT, até 10 de novembro de 2017. Após essa data, a licença prévia não é mais exigida para a adoção desse regime de trabalho, de acordo com a alteração trazida pela Reforma Trabalhista.

O reclamado, alegando contradição e omissão no referido acórdão, opôs embargos de declaração, sob o fundamento de que seria aplicado ao caso o art.

150, § 4º do CTN, que dispõe sobre o tempo que a União tem para lançar a contribuição, sob pena de extinção pelo instituto da decadência.

•

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (10ª Turma). Recurso Ordinário n. 0011364-25.2021.5.03.0098. ESCALA 12X36. FERIADOS EM DOBRO. APLICAÇÃO DO DIREITO MATERIAL A CONTRATOS DE TRABALHO EM CURSO APÓS A REFORMA TRABALHISTA. Prevalece neste Colegiado o entendimento segundo o qual a partir da vigência da Lei n. 13.467/2017 não há obstáculos à alteração dos requisitos para implantação da escala de 12x36, nos termos do art. 59-A da CLT, ainda que se trate de contratos de trabalho em curso, iniciados antes da reforma trabalhista. Relator: Taisa Maria M. de Lima, 24 nov. 2022. Belo Horizonte, 2022. Disponível em: <https://juris.trt3.jus.br/juris/consultaBaseCompleta.htm?conversationId=189>. Acesso em 29 de junho de 2023.

O acórdão do TRT-3 afirma que, dentro desse colegiado, há um entendimento predominante. Esse entendimento diz respeito à possibilidade de alteração dos requisitos para a implantação da escala de trabalho 12x36, mesmo nos casos de contratos de trabalho iniciados antes da entrada em vigor da Reforma Trabalhista. O artigo 59-A da CLT, incluído pela Reforma Trabalhista, trata da jornada de trabalho de 12 horas seguidas por 36 horas de descanso. Antes dessa reforma, a escala de 12x36 não possuía previsão expressa na legislação trabalhista. Com base nesse acórdão, a jurisprudência predominante é de que a alteração dos requisitos para implantação da escala 12x36 pode ser feita, mesmo nos casos em que o contrato de trabalho tenha sido iniciado antes da reforma. Isso significa que o empregador poderia implementar essa jornada de trabalho para os funcionários, mesmo que não houvesse previsão específica no contrato original ou na legislação vigente na época em que ele foi firmado.

3.3.2 Decisões do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região

-

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (11ª Turma). Recurso Ordinário n. 1000126-62.2022.5.02.0040. REGIME 12X36. HORAS EXTRAS HABITUAIS. Comprovado, nos autos, que o obreiro, durante todo o contrato de trabalho extrapolava, de forma habitual, a jornada de 12 horas prevista em norma coletiva, não há como se dar validade a mencionado regime de trabalho. Mencionado sistema constituía exceção aos limites extraordinários de prestação de serviço, consoante legislação vigente à época dos fatos, impondo maior desgaste físico e emocional ao trabalhador e, por decorrência, sua aplicação devia ser realizada de forma rígida, não podendo ser tolerado o descumprimento. Portanto, a extrapolação habitual do limite de doze horas diárias, invalida - na hipótese - a escala 12x36, autorizando o deferimento de horas extras além da oitava diária e quadragésima quarta semanal. Relator: Adriana Prado Lima, 20 jun. 2022. São Paulo, 2022. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1000126-62.2022.5.02.0040/2#b6ba1bc>. Acesso em 29 de junho de 2023.

O acórdão do TRT-2 (São Paulo) mencionado estabelece que, com base nas evidências presentes nos autos do processo, quando fica comprovado que o trabalhador excedia regularmente a jornada de trabalho de 12 horas estabelecida em norma coletiva, não é possível validar esse regime de trabalho. Nesse caso específico, a escala 12x36 foi considerada inválida devido à habitual extrapolação desse limite. De acordo com o acórdão, esse sistema de trabalho, embora fosse uma exceção aos limites normais de prestação de serviço, de acordo com a legislação vigente na época dos fatos, acarretava um desgaste físico e emocional maior para o trabalhador. Portanto, a aplicação desse regime deveria ser estritamente seguida e não poderia ser tolerada a sua violação. Assim, o entendimento do TRT-2 neste caso é de que a extrapolação habitual da jornada de trabalho de 12 horas diárias invalida a escala 12x36 no caso em questão. Isso significa que, nessa situação, o trabalhador teria direito a receber horas extras além da oitava diária e da quadragésima quarta semanal.

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (6ª Turma). Recurso Ordinário n. 1000634-41.2022.5.02.0611. ESCALA DE 12X36. LEI Nº 13.467/2017. ABSORÇÃO DOS FERIADOS INTERCORRENTES NA ESCALA. É incontroverso que o reclamante, como vigilante, cumpria escala de trabalho de 12x36, conforme previsão em norma coletiva. Com o advento da Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), que apanhou o contrato de trabalho em seu curso e tem incidência nesse pacto laboral, a partir de então, quanto a suas disposições de direito material modificadoras de regra anterior, conforme entendimento assentado nesta E. 6ª Turma, tornou-se indevido o pagamento, com adicional de 100%, dos feriados intercorrentes na escala de 12x36, os quais são tidos como compensados ou absorvidos naturalmente no âmbito dessa escala (art. 59-A, parágrafo único, da CLT), sendo assim suplantada a diretriz jurisprudencial (Súmula nº 444 do C. TST), que assegurava a remuneração em dobro dos feriados trabalhados. Logo, os exemplos citados pelo autor, posteriores a 11/11/2017, não se prestam a demonstrar o direito alegado. Recurso ordinário a que se nega provimento, nesse particular. Relator: Wilson Ricardo Buquetti Pirotta, 19 jun. 2023. São Paulo, 2023. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1000841-24.2023.5.02.0702/1#e49a590>. Acesso em 29 de junho de 2023.

O acórdão mencionado estabelece que o reclamante, que atuava como vigilante, cumpria escala de trabalho de 12x36, conforme previsto em norma coletiva. No entanto, com a entrada em vigor da Reforma Trabalhista, essa legislação passou a incidir sobre o contrato de trabalho em curso e modificou as regras aplicáveis ao caso. De acordo com o entendimento consolidado na 6ª Turma, a partir da Reforma Trabalhista, tornou-se indevido o pagamento com adicional de 100% pelos feriados trabalhados na escala de 12x36. Isso ocorre porque esses feriados são considerados compensados ou absorvidos naturalmente dentro dessa escala de trabalho, conforme estabelecido pelo parágrafo único do artigo 59-A da CLT. Essa interpretação suplantou a diretriz jurisprudencial prevista na Súmula 444 do TST, que garantia o pagamento em dobro dos feriados trabalhados.

Portanto, o acórdão conclui que, com base nesse entendimento, os exemplos citados pelo autor, que são posteriores a 11/11/2017, não servem para demonstrar o direito alegado. O recurso ordinário é negado provimento nesse aspecto, ou seja, a decisão mantém o entendimento de que não é devido o pagamento em dobro dos feriados trabalhados nesse tipo de escala de trabalho.

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (12ª Turma). Recurso Ordinário n. 1001065-18.2019.5.02.0373. JORNADA DE TRABALHO 12X36. ACORDO TÁCITO. INADMISSIBILIDADE. Não se admite acordo tácito para adoção da jornada de trabalho no regime de 12 X 36. Antes da reforma trabalhista a jurisprudência sedimentada pela Súmula 444 do C. TST apenas admitia acordo e convenção coletiva para tal pactuação, o que exige a forma escrita e após a reforma trabalhista a lei é expressa no sentido de que o acordo individual deve ser escrito conforme disposto no artigo 59-A da CLT. Relator(a): Des.(a) Marcelo Freire Gonçalves, 10 ago. 2020. São Paulo, 2020. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1001065-18.2019.5.02.0373/2#f8f63a5>. Acesso em 27 de julho de 2023.

O acórdão em questão estabelece que não é permitido um acordo tácito para a adoção da jornada de trabalho no regime de 12x36. Antes da entrada em vigor da Reforma Trabalhista, a jurisprudência, representada pela Súmula 444 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), estabelecia que apenas acordo e convenção coletiva poderiam autorizar essa modalidade de jornada, e isso exigia a formalização por escrito. Ou seja, era necessário um documento formal que especificasse essa jornada. Após a Reforma Trabalhista, a lei passou a ser expressa no sentido de que o acordo individual também pode ser utilizado para estabelecer a jornada de trabalho 12x36. No entanto, essa modalidade de acordo individual precisa ser escrito, conforme disposto no artigo 59-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). O entendimento do acórdão é que, tanto antes como depois da Reforma Trabalhista, é necessário que a adoção da jornada de trabalho 12x36 seja formalizada por meio de um acordo escrito. Não é permitido que esse tipo de jornada seja adotado com base em um acordo tácito, ou seja, por meio de uma compreensão implícita entre empregado e empregador, sem que haja um documento que registre essa decisão.

4 PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA, NORMAS CONSTITUCIONAIS, NORMAS INTERNACIONAIS E REGIME LABORAL 12x36

A dignidade da pessoa humana é um dos princípios fundamentais do direito constitucional brasileiro, estabelecido no artigo 1º, inciso III, da Constituição Federal de 1988. A referência à dignidade da pessoa humana não constitui um conceito estritamente contemporâneo, sendo recorrente ao longo da história da humanidade. Estudos acadêmicos apontam que na China Imperial, aproximadamente no século IV a.C., confucionistas afirmavam que “cada ser humano nasce com uma dignidade que lhe é própria, sendo-lhe atribuída por ato da divindade” (FERNANDES, 2011, p. 228).

No âmbito jurídico contemporâneo, a reintrodução do conceito de dignidade humana está intrinsecamente ligada a uma série de documentos internacionais nos quais esse princípio fundamental é mencionado. Destacam-se, dentre elas, a Carta das Nações Unidas, promulgado em 1945, a Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948, a Constituição italiana de 1948 e a Lei Fundamental da República Federal da Alemanha de 1949. Essas referências históricas representam, de certa forma, uma reação aos horrores vivenciados durante os períodos das Guerras Mundiais, buscando estabelecer um novo paradigma centrado na valorização da dignidade humana.

Nas palavras de Immanuel Kant, esse princípio consagra a ideia de que “cada indivíduo possui um valor intrínseco, inalienável e inegociável”. Nesse contexto, a dignidade da pessoa humana é elevada à condição de metaprincípio (FERNANDES, 2011, p. 285), assumindo o papel fundamental na consolidação de outros direitos, tais como vida, propriedade, liberdade, igualdade, entre outros. Destarte, esses direitos encontram uma justificativa plausível somente quando são interpretados e harmonizados à luz do postulado da dignidade da pessoa humana. Podemos dizer que este princípio, nas palavras do Ministro e Professor Alexandre de Moraes:

concede unidade aos direitos e garantias fundamentais, sendo inerente às personalidades humanas. Esse fundamento afasta a ideia de predomínio das concepções transpessoalistas de Estado e Nação, em detrimento da liberdade individual. A dignidade é um valor espiritual e moral inerente à pessoa, que se manifesta singularmente na autodeterminação consciente e responsável da própria vida e que traz consigo a pretensão ao respeito por parte das demais pessoas, constituindo-se um mínimo invulnerável que todo estatuto jurídico deve assegurar, de modo que, somente excepcionalmente,

possam ser feitas limitações ao exercício dos direitos fundamentais, mas sempre sem menosprezar a necessária estima que merecem todas as pessoas enquanto seres humanos e a busca ao Direito à Felicidade. (MORAES, 2020, p. 79)

Dessa forma, o princípio da dignidade da pessoa humana assume uma posição basilar no ordenamento jurídico brasileiro e no Estado Democrático de Direito, orientando a interpretação e aplicação das normas. Ademais, impõe-se tanto ao Estado quanto à sociedade como um todo o dever de assegurar a proteção e promoção dos direitos fundamentais, funcionando como parâmetro ético e jurídico. Sua aplicação visa construir uma sociedade justa, inclusiva e que respeita os direitos humanos. Por meio desse princípio, busca-se garantir que todas as pessoas sejam tratadas com igualdade e respeito, independentemente de sua condição social, econômica, cultural ou qualquer outra forma de discriminação.

4.1 Normas Constitucionais Sociais Trabalhistas e Regime 12x36

A partir do pressuposto do princípio da dignidade da pessoa humana como base e orientação para as demais considerações, adentramos em um espectro essencial da reflexão ética e jurídica na perspectiva das normas trabalhistas brasileiras. A dignidade da pessoa humana, devidamente consagrada no ordenamento jurídico e internacionalmente reconhecida, representa um valor intrínseco e inalienável que deve guiar todos os âmbitos da coexistência humana. Nesse contexto, a análise desses preceitos emerge como um ponto focal crucial para a compreensão das demandas e desafios enfrentados na promoção e salvaguarda dos direitos fundamentais dos trabalhadores. Ao examinar sua importância e abrangência no ordenamento jurídico nacional, somos capazes de vislumbrar uma perspectiva de respeito, igualdade e justiça, que vem sendo minada diariamente por reformas permeadas de neoliberalismo e flexibilização das normas trabalhistas em proveito do livre mercado.

No artigo 3º, inciso IV, da Constituição de 1988 se encontra outro dispositivo diretamente relacionado ao princípio da dignidade da pessoa humana. A conexão presente é cristalina, pois destaca a importância de assegurar a igualdade e a dignidade como pilares para a construção de uma sociedade justa e inclusiva. O preconceito no ambiente de trabalho é uma realidade que prejudica não apenas os

indivíduos afetados, mas também compromete a eficiência e a harmonia do ambiente profissional. O referido dispositivo constitucional estabelece uma diretriz clara de que a sociedade brasileira deve ser pautada na igualdade e na dignidade da pessoa humana, independentemente de características pessoais ou sociais. No entanto, ainda é comum observar situações de preconceito e discriminação no ambiente de trabalho, que vão desde práticas de exclusão e desigualdade salarial até manifestações de preconceitos implícitos ou explícitos. De acordo com uma pesquisa realizada pelo Instituto de Pesquisa do Risco Comportamental (2023), em parceria com a ONU Mulheres e o Ministério Público do Trabalho, em 2018, 53,6% dos profissionais negros no Brasil já sofreram um tipo de preconceito racial no ambiente de trabalho.

A partir desse objetivo fundamental, percebemos a necessidade de combater todas as formas de discriminação e preconceito, garantindo que a dignidade de cada indivíduo seja respeitada e protegida em todas as esferas da vida social e jurídica. Dessa forma, o reconhecimento da dignidade da pessoa humana como valor primordial, aliado ao objetivo de promover o bem de todos sem preconceitos, reforça a importância de estabelecer uma sociedade que valorize a igualdade, a justiça e a inclusão, construindo um ambiente propício para o pleno exercício dos direitos e para o florescimento do potencial humano.

Na mesma seara, o artigo 5º, caput, da Constituição Federal, consagra o princípio da igualdade perante a lei. Esse dispositivo estabelece que todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza. Tal igualdade está intimamente ligada à dignidade da pessoa humana e o dispositivo constitucional anteriormente mencionado, uma vez que assegura que todos os indivíduos devem receber tratamento igualitário e justo, independentemente de suas características pessoais ou sociais. A igualdade perante a lei é um corolário do princípio da dignidade, garantindo que nenhum indivíduo seja submetido a discriminações arbitrárias ou injustas.

Por fim, o artigo 7º, caput, da Constituição, assegura os direitos dos trabalhadores. Esse dispositivo prevê direitos fundamentais, como o salário-mínimo, a jornada de trabalho reduzida, o repouso semanal remunerado, a licença-maternidade, entre outros. Esses direitos laborais estão diretamente relacionados ao princípio da dignidade da pessoa humana, pois visam garantir condições dignas de trabalho, assegurando a valorização e a proteção dos direitos essenciais dos

trabalhadores. A conexão entre o princípio da igualdade perante a lei e os direitos trabalhistas fortalece a relação com a dignidade da pessoa humana. Nesta toada, importante mencionar o inciso XIII do referido artigo, que preleciona que “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”.

Ao estabelecer a dignidade da pessoa humana como princípio norteador, a Constituição assegura que todos os indivíduos, inclusive os trabalhadores, sejam tratados com respeito e justiça. Dessa forma, o mencionado dispositivo, que assegura uma jornada máxima de 8 horas diárias e 44 horas semanais aos trabalhadores, garante que os trabalhadores desfrutem de um tempo razoável para descanso, lazer e convívio familiar, além de outras atividades extraprofissionais. A garantia dos direitos laborais reforça o compromisso com a dignidade, proporcionando condições adequadas para o exercício da atividade profissional e o bem-estar dos trabalhadores. A dignidade permeia tanto a esfera jurídica quanto a laboral, sendo um elemento essencial na busca por relações humanas mais equitativas e respeitadas. Ao reconhecer e promover a igualdade e os direitos trabalhistas, estamos reforçando a dignidade como princípio fundamental e construindo uma sociedade que valoriza o bem-estar e o desenvolvimento pleno de cada indivíduo.

4.2 Normas Internacionais

No que se refere à normativa internacional, A Carta das Nações Unidas, adotada em 1945, estabelece os propósitos e princípios das Nações Unidas, bem como os direitos e responsabilidades dos Estados-membros. Este documento se baseia nos princípios de respeito à igualdade e soberania dos Estados, a busca pela solução pacífica das controvérsias. Embora a Carta não mencione explicitamente o princípio da dignidade da pessoa humana, esse princípio está implícito em seus objetivos de promover a paz, a segurança e o respeito pelos direitos humanos.

A Declaração Universal dos Direitos Humanos, adotada pela Assembleia Geral das Nações Unidas em 1948, é o documento mais importante no campo dos direitos humanos (ALVARENGA, 2018). A dignidade da pessoa humana é mencionada expressamente em seu preâmbulo, que afirma que o reconhecimento

da dignidade inerente a todos os membros da família humana e de seus direitos iguais e inalienáveis é o fundamento da liberdade, da justiça e da paz no mundo. Além disso, a dignidade é reforçada ao longo de toda a Declaração, que proclama direitos e liberdades fundamentais a serem respeitados universalmente.

A Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH), em seu artigo XXIV, estabelece que “Todo ser humano tem direito a repouso e lazer, inclusive à limitação razoável das horas de trabalho e a férias remuneradas periódicas”. Embora a DUDH não possua a natureza de tratado internacional (uma vez que é uma resolução adotada pela Assembleia Geral da ONU), ela foi assinada pelo Brasil e oferece uma interpretação dos direitos humanos mencionados na Carta das Nações Unidas, que possui caráter vinculante.

Dessa forma, a DUDH é aplicável ao ordenamento jurídico brasileiro, pois, em parte, reflete o costume internacional, que também é uma fonte do direito internacional. No entanto, mesmo que não se considere a Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH) como um direito consuetudinário, o mesmo direito foi garantido e ampliado pelo Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC), que é, indubitavelmente, um tratado. O artigo 7º do PIDESC, em seu item "d", também prevê o direito ao descanso, lazer, limitação razoável das horas de trabalho, férias periódicas remuneradas, bem como a remuneração dos feriados. É importante ressaltar que esse pacto possui status constitucional, uma vez que foi aprovado pela XXI Sessão da Assembleia Geral das Nações Unidas, em 19 de dezembro de 1966, e aprovado pelo Congresso Nacional através do Decreto Legislativo nº 226, de 12 de dezembro de 1991. O pacto foi ratificado por meio do depósito da Carta de Adesão em 24 de janeiro de 1992 e promulgado pelo Decreto 591/1962.

Cumprido salientar que ambas as normas internacionais mencionadas preconizam a necessidade de uma limitação justa das horas de trabalho. Contudo, elas não especificam precisamente qual seria essa jornada razoável. É a própria Constituição Federal que desempenha esse papel, estabelecendo em seu artigo 7º, inciso XIII, e autorizando unicamente a flexibilização por meio de negociação coletiva.

Em suma, o princípio da dignidade da pessoa humana, em harmonia com os dispositivos constitucionais e normas internacionais mencionados, reforça a necessidade de respeitar e valorizar a dignidade de cada indivíduo. Esses

dispositivos constituem a base normativa para a construção de uma sociedade justa, igualitária e respeitadora dos direitos humanos, tanto na vida cotidiana como no âmbito profissional.

4.3 Normas da OIT e Regime 12x36

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) é uma agência das Nações Unidas fundada em 1919, no bojo do Tratado de Versalhes, que tem como objetivo promover direitos laborais, justiça social e trabalho decente em todo o mundo, sendo estas condições fundamentais para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável. Além disso, como bem observado por Delgado e Delgado (2017, p. 74), desde a sua instituição, a Constituição da Organização Internacional do Trabalho de 1919, fortalecida pela Constituição de 1946, defende que a paz universal e duradoura só será alcançada mediante a existência de justiça social, o que também foi reforçado pela Declaração da Filadélfia de 1944. Como um organismo internacional, a OIT celebra diversos tratados que, em geral, abordam sujeitos e temas específicos. De acordo com informações disponíveis na página oficial da OIT, o Brasil é um dos membros fundadores da organização e tem participado desde a primeira reunião da Conferência Internacional do Trabalho, detendo atualmente o status de membro permanente. Um levantamento conduzido por Husek (2017, p. 154) indica que, até abril de 2017, o Brasil havia ratificado 96 convenções, sendo que 79 delas permaneciam vigentes até aquela data. Após essa data, somente a convenção 189 foi ratificada pelo Brasil em 31/01/2018, entrando em vigor em 31/01/2019.

Embora a OIT não possua normas específicas em relação ao regime laboral 12x36, é importante entender como esse regime se enquadra nas normas gerais estabelecidas pela organização. Tomando como ponto focal as normas da OIT sobre o trabalho digno, a legislação trabalhista deve garantir a proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores e promover condições de trabalho justas e seguras. As normas da OIT estabelecem padrões mínimos para a proteção dos trabalhadores, e os estados-membros são encorajados a adotar e implementar essas normas em suas legislações nacionais. Dentro desse quadro normativo, o regime laboral 12x36 deve ser avaliado à luz de todo o espectro dos princípios

fundamentais internacionais do direito do trabalho. A OIT estabelece que a duração máxima da jornada de trabalho deve ser razoável, a fim de garantir o descanso adequado e a saúde do trabalhador. Embora o regime 12x36 envolva uma jornada mais longa em um dia de trabalho, é importante que o período de descanso subsequente seja suficiente para recuperar a fadiga acumulada. Além disso, a OIT enfatiza a importância de garantir um ambiente de trabalho seguro e saudável. No caso do regime 12x36, é essencial que sejam implementadas medidas adequadas para mitigar os riscos associados a longas jornadas de trabalho, como pausas regulares, intervalos adequados para descanso e monitoramento da saúde dos trabalhadores. A OIT também incentiva a negociação coletiva entre os empregadores e os representantes dos trabalhadores para estabelecer acordos e condições de trabalho justas. É importante que o regime 12x36 seja adotado por meio de negociação coletiva, de modo a garantir que os interesses e necessidades de ambas as partes sejam considerados.

Entretanto, com as mudanças implementadas pela Reforma Trabalhista de 2017, vê-se que as normativas da OIT não foram levadas em consideração no que se refere à jornada razoável e à concessão de períodos de descanso suficientes. Além disso, a Lei nº 13.467/17 estabeleceu que não seria mais obrigatória a negociação coletiva para estabelecer jornadas de trabalho na modalidade 12x36. Essa alteração representa um grande retrocesso na proteção dos trabalhadores, uma vez que jornadas mais longas podem resultar em sobrecarga física e mental, além de prejudicar o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal. Além disso, a flexibilização da jornada de trabalho pode levar ao aumento da informalidade e da precarização das relações trabalhistas, uma vez que os empregadores podem impor jornadas exaustivas sem a devida compensação.

Outra crítica em relação à reforma trabalhista é a redução da importância da negociação coletiva na definição das jornadas de trabalho, sobretudo no que se refere ao regime 12x36. A negociação coletiva de trabalho é regida pelo artigo 7º da Constituição Federal de 1988 e também pelo artigo 611 da CLT. Esse instrumento teve origem na Declaração de Filadélfia da OIT em 1944, que dizia: “a liberdade de expressão e de associação é uma condição indispensável a um progresso ininterrupto”. Cinco anos após, tornou-se uma Convenção (98), que foi ratificada pelo Brasil em 1952, passando a estabelecer as bases para a negociação coletiva.

O advogado Vinícius Cascone (2023), especialista em direito do trabalho pela PUC São Paulo, explica a importância das negociações coletivas:

O processo de negociação coletiva é importante pois a legislação padrão não prevê todas as situações que podem ocorrer no âmbito da relação de trabalho, e ainda, existe a possibilidade de garantir novos direitos aos trabalhadores. Evidentemente que em alguns casos podem ocorrer a flexibilização de algumas situações previstas na Lei, mas que eventualmente possam ser compensadas por outros direitos conquistados pela negociação". (CASCONE, 2023, s/p)

A OIT valoriza a negociação coletiva entre empregadores e representantes dos trabalhadores para estabelecer condições de trabalho justas e equilibradas. No entanto, a reforma trabalhista enfraqueceu a posição dos sindicatos e priorizou o negociado sobre o legislado, permitindo que os acordos feitos entre empregadores e empregados pudessem se sobrepor à lei, prejudicando a proteção dos trabalhadores e gerando desequilíbrios de poder nas relações trabalhistas.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente monografia constata a complexidade do assunto, expondo a opinião de alguns juristas, doutrinadores, legisladores e autores sobre como a supressão do intervalo intrajornada no regime 12x36 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 estudo evidencia como as relações de trabalho foram se 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 e, com sua evolução, alguns aspectos (como a jornada de trabalho longa e as condições precárias do local de trabalho) expuseram os trabalhadores a várias doenças (situações bem presentes no período da Revolução Industrial) mas que se permeia nos dias atuais. Naturalmente, com o desenvolvimento das relações trabalhistas, vieram também as regulamentações protetivas dos direitos trabalhistas.

No que diz respeito à saúde do trabalhador e à jornada de trabalho 12x36, foi observada uma contradição entre os juristas ao justificar a sua implementação. Por um lado, reconhece-se que essa jornada pode ter efeitos negativos na saúde do trabalhador. Por outro lado, aceita-se sua adoção como parte de uma flexibilização que se baseia no que está disposto na Constituição Federal sobre o assunto e a onda neoliberal que vigora no Brasil desde meados de 2015. Essa constatação foi embasada na análise da jurisprudência e em opiniões de juristas. Para alguns, a jornada de trabalho 12x36 deve ser permitida devido à compensação de horas para o descanso do trabalhador. Por outro lado, outros argumentam que essa jornada acarreta efeitos adversos para a saúde do trabalhador. Em resposta à problemática abordada no artigo, estudos demonstraram que a jornada 12x36 tem impactos negativos na saúde do trabalhador, como cansaço, fadiga e influência nas relações pessoais, familiares e sociais. A jornada de trabalho 12x36 pode interferir na saúde física e mental do trabalhador, causando impacto na qualidade do trabalho.

Além disso, as alterações permitidas pela Reforma Trabalhista retiraram o direito do trabalhador de receber remuneração em dobro pelos feriados e domingos trabalhados, o que pode agravar os impactos negativos em sua saúde. Portanto, com base nesse estudo, argumenta-se que a jornada 12x36, que atualmente é

permitida para todas as categorias profissionais devido à Reforma Trabalhista, viola os direitos constitucionais e trabalhistas do trabalhador, indo além do entendimento estabelecido na Súmula 444 publicada pelo TST. Essa situação certamente afeta a saúde física e emocional do trabalhador.

Finalmente, pode-se concluir que a supressão do intervalo intrajornada na jornada de trabalho 12x36 apresenta implicações significativas para os trabalhadores. A análise aprofundada dos aspectos legais, jurisprudenciais e das repercussões na saúde e bem-estar dos profissionais evidenciou a necessidade de se repensar essa prática. O estudo evidenciou que a supressão do intervalo intrajornada pode comprometer a saúde física e mental dos trabalhadores, resultando em fadiga, estresse e desequilíbrio na vida pessoal. Além disso, a legislação trabalhista, em consonância com as disposições da Constituição Federal no mesmo âmbito, estabelece que o intervalo é essencial para a recuperação e descanso adequados, visando a proteção dos direitos fundamentais do trabalhador. Diante desse cenário, é crucial repensar as práticas laborais e buscar alternativas que garantam tanto a produtividade quanto o bem-estar dos trabalhadores. Uma abordagem equilibrada poderia envolver a negociação coletiva entre empregadores e empregados, visando a adoção de intervalos intrajornadas adequados ou a redistribuição dos horários de trabalho.

Além disso, é importante que os órgãos fiscalizadores e a Justiça do Trabalho exerçam seu papel na aplicação da legislação, garantindo o respeito aos direitos dos trabalhadores e coibindo abusos ou práticas prejudiciais à saúde e segurança dos trabalhadores. O presente estudo ressalta a importância de futuras pesquisas e debates acerca desse tema, visando a busca por soluções que conciliem as necessidades produtivas das empresas com a preservação da dignidade e saúde dos trabalhadores.

REFERÊNCIAS

ALVARENGA, Rúbia. **Proteção Internacional Aos Direitos Humanos Do Ser Humano: Declaração Universal Dos Direitos Humanos De 1948**. Juslaboris, 2018. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/143150>. Acesso em: 19 jun. 2023.

ALVES, Amauri Cesar. **Manual de Direito do Trabalho: contrato de emprego em seus efeitos práticos: duração, remuneração, alteração, interrupção, terminação**, v.2. Belo Horizonte, RTM, 2021.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em 30 mai. 2023.

BRASIL. **Decreto Nº 591, de 6 de julho de 1992**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0591.htm. Acesso em: 05 jul. 2023.

BRASIL. **Lei Nº 5.811, de 11 de outubro de 1972**. Dispõe sobre o regime de trabalho dos empregados nas atividades de exploração, perfuração, produção e refinação de petróleo, industrialização do xisto, indústria petroquímica e transporte de petróleo e seus derivados por meio de dutos. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1970-1979/l5811.htm Acesso em 01 jun. 2023.

CISNEIROS, Gustavo. **Direito do Trabalho Sintetizado**. 1ª ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2016.

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

Francisco PORFÍRIO. **Proletariado**. Mundo Educação. s.d. Disponível em: <https://mundoeducacao.uol.com.br/sociologia/proletariado.htm#:~:text=Os%20trabal>

[hadores%20tinham%20jornadas%20exaustivas,muito%20menos%2C%20f%C3%A9rias%20aos%20trabalhadores](#). Acesso em: 05 jul. 2023.

International Labour Organization. **Decent Working Time for Nursing Personnel: Critical for Worker Well-being and Quality Care**. s.d. Disponível em: [https://www.ilo.org/sector/Resources/publications/WCMS_655277/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/sector/Resources/publications/WCMS_655277/lang-en/index.htm). Acesso em 27 mai. 2023.

HABERLE, Peter. A dignidade humana como fundamento da comunidade estatal. In: SARLET, Ingo Wolfgang (Org.). **Dimensões da Dignidade**: ensaios de filosofia do direito e direito constitucional. 2ª ed. Porto Alegre. Livraria do Advogado, 2009.

HOBBSAWM, Eric J. **A Era das Revoluções 1789-1848**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2014, p. 59.

HUSEK, Carlos Roberto. **Curso básico de direito internacional público e privado do trabalho**. 4ª ed. São Paulo: LTr, 2017.

Instituto de Pesquisa do Risco Comportamental. **Preconceito Racial no Ambiente de Trabalho: Perspectivas e Desafios**. Disponível em: <https://iprcbrasil.com.br/preconceito-racial-no-ambiente-de-trabalho/> Acesso em: 15 mai. 2023.

Instituto Ethos, 2016. Disponível em: <https://www.ethos.org.br/cedoc/perfil-social-racial-e-de-genero-das-500-maiores-empresas-do-brasil-e-suas-aco-es-afirmativas/>. Acesso em 27 jun. 2023.

MARANHÃO, Ney. **Reforma trabalhista**: jornada de 12 horas de trabalho por 36 de descanso – impressões iniciais do art. 59-A da CLT. Fórum, 2017. Disponível em: <https://www.editoraforum.com.br/noticias/reforma-trabalhista-jornada-de-12-horas-de-trabalho-por-36-de-descanso-impressoes-iniciais-do-art-59-da-clt/>. Acesso em 26 mai. 2023.

Organização Internacional do Trabalho. **Conheça a OIT.** s.d. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/lang-pt/index.htm>. Acesso em: 16 jul. 2023.

Organização Internacional do Trabalho. **Constituição OIT e Declaração de Filadélfia.** s.d. https://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/WCMS_336957/lang-pt/index.htm. Acesso em: 16 jul. 2023.

RUY, Carolina. **Jornada de trabalho:** uma bandeira histórica. Centro de Memória Sindical. 2020. Disponível em: <https://memoriasindical.com.br/formacao-e-debate/uma-bandeira-historica>. Acesso em: 15 mar. 2023.

SASSE, Cíntia. **Luta dos Trabalhadores Resultou em Menor Duração da Jornada.** Senado Notícias, 2014. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2014/02/25/luta-dos-trabalhadores-resultou-em-menor-duracao-da-jornada>. Acesso em: 15 mai. 2023.