

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE  
FACULDADE DE DIREITO**



**Trabalho de Conclusão de Curso**

**A ILEGALIDADE DO REGIME DE JORNADA 12X36 E OS LIMITES À  
FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO COMO NORMA DE SAÚDE,  
HIGIENE E SEGURANÇA DO TRABALHO.**

**DOUGLAS SOUZA DA SILVA**

**RIO GRANDE, AGOSTO DE 2016**

**DOUGLAS SOUZA DA SILVA**

**A ILEGALIDADE DO REGIME DE JORNADA 12X36 E OS LIMITES À  
FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO COMO NORMA DE SAÚDE,  
HIGIENE E SEGURANÇA DO TRABALHO.**

Trabalho acadêmico apresentado à Faculdade de Direito da Universidade Federal do Rio Grande, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Direito, sob a orientação do Prof<sup>o</sup> Dr. Éder Dion de Paula Costa.

RIO GRANDE

2016

## **AGRADECIMENTOS**

Um agradecimento especial à minha mãe, Solange, por toda a dificuldade que uma empregada doméstica encontra neste país de elevado preconceito e desigualdade social para a criação e educação de um filho. Ensinou-me que com simplicidade e humildade é possível alcançar todos os sonhos e superar todos os percalços e obstáculos que a vida nos proporciona. Minha gratidão eterna e meu amor incondicional a esta guerreira que dignifica as palavras mãe, amor e dedicação.

Agradeço também à minha namorada Mariana pelo amor e companheirismo nestes quase sete anos de relacionamento. Esteve sempre ao meu lado com apoio incondicional e sempre disposta a confortar-me nos momentos difíceis. Te amo.

À minha querida vó Shirley por todo o amor maternal e toda dedicação demonstradas. Por uma obra do destino não estás mais conosco, mas tenho a mais absoluta certeza que onde estiveres, estarás iluminando meus caminhos.

Agradeço ainda a toda minha família que de alguma forma contribuiu para o meu desenvolvimento pessoal e profissional e principalmente ajudaram minha mãe nos momentos difíceis.

Não poderia faltar um agradecimento a todos os amigos do escritório Lindenmeyer Advocacia & Associados. Destes destaco os colegas Rodrigo, Renan, Vinicius, Matheus e Bruno, pela ótima convivência no ambiente de trabalho; o advogado Benito por ter sido de suma importância no meu desenvolvimento profissional quando iniciei o estágio neste escritório referência em serviços advocatícios; os advogados João e Luana pelo conhecimento adquirido com vocês a cada dia de trabalho; o advogado Leandro por ter sido aquele responsável pela escolha do tema deste trabalho, que surgiu em uma das reuniões destinadas a troca de experiência entre os estagiários estudantes de Direito.

Não poderia deixar de agradecer especialmente ao amigo e advogado Cassio Cardoso da Silva pelo exemplo de dedicação à profissão e principalmente por mostrar-me a importância da luta pela proteção aos Direitos dos Trabalhadores, através de verdadeiras aulas sobre Direito do Trabalho.

Por fim e certamente não menos importante, agradeço ao meu orientador, Professor Dr. Eder Dion de Paula Costa por todo apoio na construção deste trabalho com toda sua experiência e domínio sobre o tema.

A todos vocês meus mais sinceros agradecimentos.

## RESUMO

SILVA, Douglas Souza. **A ilegalidade do regime de jornada 12x36 e os limites à flexibilização da jornada de trabalho como norma de saúde, higiene e segurança do trabalho.** 2016. 68 p. Monografia. Curso de Graduação em Direito. Universidade Federal do Rio Grande, Rio Grande/RS.

A Constituição Federal brasileira de 1988 surgiu com uma preocupação especial quanto aos direitos sociais dos brasileiros e dentre eles, garantiu a todos trabalhadores, através de seu art. 7º, inciso XIII, jornada máxima de 8 horas diárias e 44 horas semanais. Aliado a isso, no inciso XXII garantiu a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança do trabalho. Antes disso, a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT já havia garantido, por meio do art. 59, §2º possibilidade de prestação de horas extras diárias limitadas a 10 horas, entendendo este limite pontualmente como medida de proteção aos riscos à saúde dos trabalhadores, provenientes de jornadas extenuantes. O tema do presente trabalho foi escolhido com o intuito de contribuir no estudo a respeito da ilegalidade da jornada de trabalho em regime de compensação conhecida como 12x36 (12 horas de trabalho por 36 horas de descanso), a qual foi instituída mediante construção jurisprudencial do Tribunal Superior do Trabalho culminado na edição da Súmula nº 444.

Palavras-chave: Regime de compensação. Flexibilização. Negociação coletiva.

## ABSTRACT

SILVA, Douglas Souza. **The Illegality of 12x36's journey regime and the limits to flexibilisation of working hours as health, hygiene and work safety standards.**

2016. 68 p. Monograph. Graduation Course in Law. Federal University of Rio Grande, Rio Grande/RS.

The Brazilian Federal Constitution of 1988 arose with a special concern for the social rights of Brazilians and, among them, he guaranteed to all workers through your Article 7, section XIII, maximum journey of 8 hours per day and 44 hours per week. Allied to this, in the item XXII secured the reduction of risks inherent in working by means of health, hygiene and work safety standards. Before that, the Consolidation of Labor Laws - CLT had already guaranteed by Article 59, paragraph 2, the possibility of provision of daily overtime hours limited to 10 hours, understanding this limit punctually as protective measure to the risks to workers' health, coming from exhausting journeys. The theme of this work was chosen with the intention of contribute in the study regarding the illegality of the workday in the compensation scheme known as 12x36 (12 hours work for 36 hours of rest), which was instituted by means of jurisprudential construction of the Court Superior Labor culminated in the issue of Precedent No. 444.

Key Words: Compensation Regime. 12x36 journey. Flexibilisation. Illegality collective negotiation.

## LISTA DE ANEXOS

<b>ANEXO A</b> - Estatísticas de acidentes de trabalho.....	64
<b>ANEXO B</b> - Acordo Coletivo de Trabalho (Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos e Serviços de Saúde de Rio Grande/RS e o Hospital Associação de Caridade Santa Casa do Rio Grande).....	66

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO</b> .....	<b>9</b>
<b>1 ASPECTOS HISTÓRICOS</b> .....	<b>11</b>
1.1 A luta pela delimitação da jornada de trabalho em âmbito internacional.....	11
1.2 Evolução histórica no Brasil .....	15
1.3 A Constituição Federal de 1988 e seus reflexos na jornada laboral regida pela CLT .....	18
<b>2 REGIME DE COMPENSAÇÃO DE JORNADA E A FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA LABORAL</b> .....	<b>21</b>
2.1 Aspectos gerais sobre regime de compensação.....	21
2.2 Acordo de prorrogação de horas.....	25
2.3 Limites à flexibilização da jornada de trabalho .....	26
2.4 Flexibilização da jornada de trabalho sob a ótica do Princípio da Adequação Social.....	29
2.5 Delimitação da autonomia privada através da função social.....	32
2.6 A autonomia privada coletiva e a função social .....	33
<b>3 REGIME DE JORNADA 12X36 E A SÚMULA Nº 444 DO TST</b> .....	<b>36</b>
3.1 A Lei 11.901/09 e sua extensão indevida aos demais trabalhadores do setor privado .....	40
3.2 Limitação da jornada laboral como medida de higiene, segurança e saúde do trabalho .....	43
3.3 A saúde do trabalhador como direito fundamental.....	46
3.4 Do intervalo intrajornada e a impossibilidade de supressão por normas coletivas .....	47
3.5 A invalidade da jornada 12x36 e os recentes posicionamentos do Tribunal Regional do Trabalho Gaúcho .....	50
3.6 Da análise de normas coletivas que autorizam o regime de jornada 12x36.....	52
<b>CONCLUSÃO</b> .....	<b>56</b>
<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b> .....	<b>59</b>
<b>ANEXOS</b> .....	<b>65</b>

## INTRODUÇÃO

Em seguida da era pós-industrial, aliada a flexibilização desenfreada e desmedida das normas relativas à jornada de trabalho decorrentes do advento da Revolução Industrial, os horários de labor passaram a ser cada vez mais extenuantes e, ao mesmo tempo, oscilantes durante a jornada diária, semanal ou até mesmo anual.

A jornada de trabalho, juntamente do salário, é o aspecto das condições de trabalho que tem a mais direta e perceptível repercussão sobre a vida do trabalhador. A quantidade de horas de trabalho e a maneira como elas são distribuídas influem na saúde e segurança do trabalhador, bem como no tempo livre disponível para o desenvolvimento de suas atividades pessoais, familiares e sociais, de modo que o tempo de trabalho está diretamente relacionado com as condições de bem-estar do trabalhador.

A Constituição Federal brasileira de 1988 surgiu com uma preocupação especial quanto aos direitos sociais dos brasileiros, no momento em que assegurou uma série de dispositivos que garantissem aos cidadãos direitos básicos necessários para a sua existência digna e também para que tivessem condições de trabalho e emprego dignas.

Neste sentido, a magna carta, dentre vários direitos sociais, garantiu a todos trabalhadores, através de seu art. 7º, inciso XIII, jornada máxima de 8 horas diárias e 44 horas semanais. Aliado a isso, no inciso XXII garantiu a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança. Antes disso, a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT já vinha garantido, por meio do art. 59, §2º possibilidade de prestação de horas extras diárias limitadas a 10 horas, entendendo este limite pontualmente como medida de proteção aos riscos à saúde dos trabalhadores, provenientes de jornadas extenuantes.

Justamente neste aspecto é que se dá o questionamento quanto à legalidade do regime compensatório de 12x36, que consiste em trabalhar 12 horas ininterruptas e descansar nas 36 horas subsequentes. O regime vem sendo utilizado tanto em empresas públicas, quanto privadas ao logo dos anos através da tradição, sem que haja maiores preocupações com sua regulamentação, que hoje tão somente é regulada de acordo com a súmula nº 444 do Tribunal Superior do Trabalho, como

consequência da frequente flexibilização das normas trabalhistas relativas à jornada de trabalho.

Desse modo, faz-se necessária a limitação de jornada por motivos de higiene e saúde, uma vez que 12 horas de trabalho diário excede o limite estabelecido na Constituição Federal, bem como ao limite de compensação diária estabelecido pela CLT, em razão dos prejuízos físicos e mentais de difícil reparação ao trabalhador, ainda que esse seja beneficiado com um prolongado período de descanso.

O resultado que hoje em dia se constata é o de que a flexibilização, defendida como único meio de estancar as crises econômicas e o grave problema do desemprego, em lugar de solucionar os problemas, agravou de tal forma a situação dos trabalhadores que atualmente se tem verificado um quadro devastador do desemprego massivo ou estrutural, o aumento das desigualdades sociais e o que é ainda mais grave: um quadro assustador de acidentes e doenças ocupacionais, cujas estatísticas adiante serão apresentadas.

Assim, de início será demonstrada a luta social mundial histórica pela delimitação da jornada de trabalho, sobretudo após o advento da revolução industrial, passando pelos avanços da delimitação da jornada de trabalho no Brasil além das alterações inerentes ao tema trazidas pela Constituição Federal de 1988.

Em seguida tratar-se-á acerca dos aspectos gerais sobre os regimes de compensação e os limites à flexibilização da jornada de trabalho com enfoque na limitação da autonomia privada para após, adentrar nos aspectos específicos a respeito da ilegalidade do regime compensatório de jornada 12x36 e seus reflexos na saúde do trabalhador, bem como proceder-se-á uma análise dos recentes precedentes jurisprudenciais oriundos do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região favoráveis a ilegalidade desta jornada em afronta a preceitos legais e constitucionais.

Por fim serão analisadas três normas coletivas de trabalho com previsão de adoção do regime de jornada objeto central deste trabalho.

## 1 ASPECTOS HISTÓRICOS

Antes de adentrar-se nas especificidades inerentes ao regime de compensação 12 x 36 (doze horas de trabalho e trinta e seis de descanso) e, sobretudo no estudo acerca da sua legalidade faz-se importante destacar alguns aspectos históricos que envolvem a luta dos trabalhadores pela delimitação da jornada de trabalho como forma de minimizar os prejuízos causados aos operários em decorrência do desgaste causado por extensas jornadas diárias.

### 1.1 A luta pela delimitação da jornada de trabalho em âmbito internacional

Com o advento da Revolução Industrial e a descoberta da máquina vapor como fonte de energia e a sua aplicação nas fábricas e na industrialização, operou-se uma autêntica revolução nos métodos de trabalho, na medida em que a industrialização invadia o setor produtivo, os trabalhadores eram submetidos a jornadas de trabalho estafantes.

Imperava o desemprego em massa, provocado pela redução da necessidade de mão-de-obra em virtude da introdução da máquina a vapor na indústria, que substituía os braços do homem, modificava o processo produtivo e gerava, como efeito reflexo, a redução dos salários e a inexistência de qualquer espécie de limite na utilização da força de trabalho.<sup>1</sup>

Era comum o labor extenuante e em condições subumanas nas fábricas e minas. Registra Pierre Jaccard o trabalho de crianças em manufatura das 6 horas da manhã até às 10 da noite.<sup>2</sup>

Não havia leis para regular a proteção dos trabalhadores e, muito menos, limitar a duração diária da jornada de trabalho dos mesmos, que na grande parte dos países da Europa variava entre doze a dezesseis horas diárias. Os trabalhadores ficavam sujeitos a longas jornadas de trabalho, exercendo atividades perigosas insalubres, em ambientes nocivos à saúde, desprovidos de condições

---

<sup>1</sup> BRANDÃO, Claudio Mascarenhas. *Jornada de trabalho e acidente de trabalho: Reflexões em torno das prestação de horas extraordinárias como causa de adoecimento no trabalho*. Rev. TST, Brasília, vol. 75, no 2, abr/jun 2009.

<sup>2</sup> JACCARD, Pierre. *História social do trabalho*. Coleção Movimento, v. 1. Lisboa: Livros Horizonte, 1974, p. 113.

sanitárias e de higiene. Trabalhavam em minas de subsolo, fábricas metalúrgicas, fábricas de cerâmica e de tecelagem, sem qualquer limite ou proteção social.

Diante deste quadro, o Estado passou a se mobilizar e a interferir nas relações trabalhistas para proteger os trabalhadores, sendo certo que as primeiras leis de proteção aos trabalhadores foram exatamente as que se destinaram a limitar a duração da jornada de trabalho.

Após uma série de greves ocorridas em 1833 e nos anos seguintes, em 1847, na Inglaterra o parlamento aprovou a primeira lei geral limitadora da jornada de trabalho fixada em 10 horas diárias para as indústrias têxteis da Grã-Bretanha. Isso porque as leis de 1802 e 1833 se destinavam à proteção dos trabalhadores menores de 18 anos, cuja jornada havia sido fixada em 12 horas por dia.<sup>3</sup>

De acordo com Viana, com o tempo as horas de trabalho, que em algumas fábricas atingiam 16 horas por dia, foram diminuindo, não só em benefício dos que estavam empregados, mas também como instrumento de luta contra o desemprego. Daí a luta pela fixação da jornada de trabalho em 10 horas diárias, o que se alcançou na Grã-Bretanha em 1847.<sup>4</sup>

Deveras, foi em 1866 que se intensificou a luta pela jornada de oito horas diárias na Grã-Bretanha e nos Estados Unidos da América. Teve um papel decisivo para o início dessa luta a “Associação Internacional dos Trabalhadores” – conhecida como a Primeira Internacional, constituída em Londres, como o manifesto de lançamento de Marx, em 1864 -, pois em 1866 a AIT adotou resolução postulando uma “legislação social internacional”, propugnando principalmente a redução da jornada de trabalho para todos os trabalhadores.<sup>5</sup>

Em 1905, no primeiro livro de Direito do Trabalho brasileiro, Evaristo de Moraes<sup>6</sup> asseverava que a liberdade contratual era uma forma de exploração do trabalhador. A liberdade de trabalho era uma ilusão e suas consequências indicavam a necessidade de regulamentação das condições de trabalho para a proteção dos trabalhadores. Era necessário legislar sobre o contrato de trabalho, fixando três

---

<sup>3</sup> SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. *Flexibilização da jornada de trabalho e a violação do direito à saúde do trabalhador: uma análise comparativa dos sistemas jurídicos brasileiro e espanhol*. – São Paulo: LTr, 2013, p.32.

<sup>4</sup> TÚLIO VIANA, Márcio. *Adicional de horas extras*. EM: BARROS, Alice Monteiro de (coord.). *Curso de Direito do Trabalho: estudos em memória de Célio Goyatá*. 3 ed., rev., atual e ampl. São Paulo: LTr, 1997, p. 109.

<sup>5</sup> SILVA, op. cit., pg. 33

<sup>6</sup> MORAES, Evaristo de. *Apontamentos de direito operário*. 4 ed. São Paulo: Ltr, 1998. P. 11 e 16-19

condições básicas: o preço do trabalho ou a taxa do salário, a duração do trabalho e a qualidade do trabalho, para evitar a fadiga do trabalhador.

Dada a desigualdade de forças econômicas, “a liberdade sem freio constitui causa fatal de usurpação e de opressão”, surgindo a necessidade de se sentir certas condições do trabalho assalariado, deixando de lado o fetiche da liberdade.

Daí que se fazia extremamente urgente, naquela época, uma “legislação internacional do trabalho”. Em definitivo, somente a intervenção energética do Estado, por meio de providências legislativas, poderia estabelecer justas condições para o contrato de trabalho, com a fixação legal de um salário mínimo para corrigir as consequências deploráveis dos vícios do regime capitalista, bem como pela fixação das horas de trabalho, em conformidade com a natureza das indústrias, o que contribuiria para o bem-estar dos trabalhadores.

Anos mais tarde, deflagrada a Primeira Guerra Mundial – em 1914 -, segundo Arnaldo Sússekind<sup>7</sup>, os sindicatos já haviam começado a se mobilizar para que o futuro de paz contivesse um estatuto com normas de proteção ao trabalhador. Essa Primeira Grande Guerra resultou na bancarrota de inúmeras empresas, na morte de milhões de homens, e houve uma grande miséria social, e as organizações operárias foram as que mais contribuíram para a defesa de seus países, ameaçados pelo flagelo mundial, numa situação de miséria e fome generalizada. Os governos compreenderam, então, que a paz dependia em grande parte da harmonia social, da solidariedade, de oferecimento de condições mais favoráveis à classe trabalhadora.

Em 1916 foi aprovada a *Leeds* (Grã-Bretanha) uma resolução por representantes de organizações sindicais, a qual constitui a essência da parte XIII do Tratado de Versalhes, pela qual se criou a OIT – Organização Internacional do Trabalho.

Já em fevereiro de 1919 foi aprovada em Berna, na Suíça, durante a Conferência Sindical Internacional, a “Carta do Trabalho”, na qual foram inseridos alguns princípios que deveriam constar no futuro tratado de Paz. Estava criada, portanto, a OIT, um marco na proteção dos direitos dos trabalhadores, em âmbito mundial.

No preâmbulo da Parte XIII do Tratado em supra mencionado, se considera que a paz universal e permanente somente pode se basear na justiça social;

---

<sup>7</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo. *Direito Internacional do trabalho*. 3 ed., atual e com novos textos. São Paulo: Ltr, 2000. P. 95-99

considera-se que existem condições de trabalho que envolvem tal grau de injustiça, miséria e privações, que o descontentamento causado acarreta uma ameaça à paz e a harmonia universais e que, por isso, devem ser melhoradas essas condições de trabalho, por exemplo, fixando uma duração máxima da jornada de trabalho diária e semanal, a proteção contra o desemprego, garantindo uma remuneração que assegure condições convenientes de existência, protegendo os trabalhadores contra as doenças gerais ou profissionais e os acidentes de trabalho, protegendo as crianças, os jovens, as mulheres, criando aposentadorias por idade e invalidez, porque somente assim haverá uma paz duradoura e universal.<sup>8</sup>

Merece destaque o fato de que a OIT, na primeira reunião da Conferência Internacional do Trabalho, ainda em 1919, aprovou a Convenção n. 1, que trata da “Duração do Trabalho na Indústria”, fixando a jornada máxima de oito horas diárias e 48 horas semanais, fazendo restrições ao trabalho extraordinário. Então, não é por acaso que a primeira convenção internacional da OIT fosse Convenção sobre as Horas de Trabalho na Indústria (convenção n. 1, do ano de 1919), que já estipulava que o tempo de trabalho diária não poderia superar as oito horas diárias e nem as 48 semanais.<sup>9</sup>

José Antônio Ribeiro de Oliveira Silva, complementa ainda que depois da Convenção n. 1, de 1919, foram adotados muito outros instrumentos sobre a duração do trabalho. Deles se destacam os seguintes, nesse contexto histórico:

a) Convenção n. 30, *sobre as horas de trabalho (comércio e escritórios)*, de 1930, a qual estendeu a jornada de oito horas diárias e 48 semanais aos trabalhadores não industriais;

b) Convenção n. 47, *sobre as 40 horas*, de 1935, adotada para combater o desemprego em massa, que havia alcançado dimensões preocupantes; não obstante esta Convenção teve pouco êxito, tanto que havia sido ratificada por apenas quatro países até 1960;

c) Recomendação n. 116, *sobre a redução da duração do trabalho*, de 1962, que, dada a dificuldade de obtenção de ratificação da Convenção n. 47, propõe a redução progressiva da duração do trabalho até atingir o objetivo social de uma semana de 40 horas, com severas restrições ao trabalho extraordinário.

---

<sup>8</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *História da OIT*. Disponível em: <<http://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/hist%C3%B3ria/lang--pt/index.htm>> Acesso em 13/07/2016.

<sup>9</sup> SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira, 2013, pg. 35.

Procurou-se dar, assim, no início do século XX, uma resposta à questão social, expressão que designa o complexo de problemas políticos e sociais originados no mundo do trabalho na fase inicial do liberalismo e da industrialização, que foi se agravando até que nos albores da Primeira Guerra Mundial estava exigindo intensas reformas sociais para a preservação da própria estrutura social de então. Daí que a chamada questão social ocupa um lugar importante no processo histórico de aparecimento do Direito do Trabalho com uma disciplina autônoma, ao lado da Revolução Liberal e da Revolução Industrial.

Como se vê, a limitação da jornada de trabalho se constitui numa das primeiras reivindicações trabalhistas, ainda no final do século XVIII e principalmente no curso do século XIX, luta que deu origem ao Direito do Trabalho.

Portanto, a luta histórica pela redução da jornada de trabalho tem acompanhando a própria trajetória do Direito Laboral. A mencionada redução sempre foi um dos eixos reivindicatórios da classe trabalhadora desde a origem do movimento obreiro, estando presente nas primeiras normas trabalhistas tanto em âmbito nacional quanto internacional.

## **1.2 Evolução histórica no Brasil**

Infelizmente no Brasil, até 1943, não havia uma regulamentação efetiva acerca da duração do horário de trabalho de modo genérico.<sup>10</sup>

Contudo, aponta o Bóris Fausto<sup>11</sup> que em 1907 houve uma grande greve do movimento trabalhista brasileiro pelas oito horas de trabalho. Esta greve começou dia 3 de maio, em São Paulo, Capital, estendendo-se às cidades de Santos, Ribeirão Preto e Campinas, sendo que em 8 de maio havia 2 mil grevistas na construção civil e na indústria metalúrgica e de alimentação. Depois, com a acentuada expansão da economia brasileira nos anos 1910-1913, que resultou, contraditoriamente, numa elevação dos preços, inclusive dos aluguéis, ocorreu o movimento de 1912, com uma greve generalizada em maio daquele ano, sendo que

---

<sup>10</sup> SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. *Flexibilização da jornada de trabalho e a violação do direito à saúde do trabalhador: uma análise comparativa dos sistemas jurídicos brasileiro e espanhol*. – São Paulo: LTr, 2013, pg. 41.

<sup>11</sup> FAUSTO, Bóris. *Trabalho urbano e conflito social (1890-1920)*. São Paulo – Rio de Janeiro: Difel, 1976. pg. 146-151.

apenas os sapateiros conseguiram um aumento de 10% no salário e a redução da jornada de trabalho para oito horas e meia.

Mauricio Godinho Delgado<sup>12</sup> expõe a fase de *institucionalização do Direito do Trabalho no Brasil*, a partir de 1930, já na Ditadura de Getulio Vargas, com a intensa atividade administrativa e legislativa do Estado, de acordo com o novo modelo de gestão sociopolítica que se instaura no país com a derrocada, em 1930, da hegemonia exclusivista de seguimento agroexportador de café.

Acrescenta que o Estado demasiado intervencionista que então se forma amplia sua atuação também em direção à área da chamada questão social, que por seu turno, também era muito grave no Brasil ainda na década de 1930. O modelo juslaboral se forma a partir de políticas integradas, sobretudo com a criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, em 1930; a implantação de uma estrutura sindical oficial, baseada no sindicato único e corporativista, a partir de 1931; a criação de um sistema de solução judicial de conflitos laborais – Comissões Mistas de Conciliação e Julgamento (Decreto n. 21.396/1932), com regulamentação efetiva pelo Decreto-Lei n. 1.237/1939 e incorporação ao Poder Judiciário pela Constituição de 1946 -; a criação de um sistema de previdência também corporativo e, por último, a elaboração de uma legislação profissional e protetora. Desta se destaca a fixação da jornada de oito horas para os empregados no comércio pelo Decreto n. 21.186, de 22/03/1932, limite que foi estendido aos trabalhadores da indústria por meio do Decreto n. 21.364/1932.

Ainda segundo Silva<sup>13</sup>, na sequência, houve regulamentação da duração de trabalho por setores, através de inúmeros decretos, como o nº 23.084/1933(empregados de farmácias), Decreto nº 23.766/1934 (empregados em transportes terrestres), dentre outros. Entretanto, o modelo juslaboral foi reunido num único diploma legislativo, a Consolidação da Leis do Trabalho – CLT, editada por meio do Decreto-Lei nº 5.452 de 01/05/1943.

Desde sua vigência, a CLT tem disciplinado, de acordo com o art. 58, um limite de oito horas diárias para a duração normal do trabalho, permitindo, não obstante, a contratação regular de horas suplementares por acordo individual ou

---

<sup>12</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 4 ed. São Paulo: LTr, 2005, p. 108-109.

<sup>13</sup> SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. *Flexibilização da jornada de trabalho e a violação do direito à saúde do trabalhador: uma análise comparativa dos sistemas jurídicos brasileiro e espanhol*. – São Paulo: LTr, 2013, pg. 42.

coletivo, até o limite de duas horas diárias e admitiu a compensação de horários, porém, também limitando o excesso de trabalho até o limite máximo de 10 horas diárias, conforme art. 59 e §2º.

No que diz respeito ao desempenho de horas extras típicas para fazer frente a casos de necessidade imperiosa, nas hipóteses de força maior, realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto, esta lei também estipulou um limite, de 12 horas diárias, com a exceção dos casos de força maior. Ademais, permitiu a realização de horas extraordinárias para a recuperação do tempo perdido resultante de causas acidentais ou de força maior, porém até um máximo de duas horas diárias e em período não superior a 45 dias por ano, em conformidade com o art. 61 e os §§ 2º e 3º da CLT.

Sendo assim, percebe-se que sempre houve, desde 1943, pelo menos na teoria, limites tanto à compensação horária quanto à realização de horas extraordinárias no sistema jurídico brasileiro.

Todavia, não obstante a isso, a Constituição Brasileira de 1988 ampliou as limitações que já existiam na CLT, ao garantir a todos os trabalhadores o direito fundamental à “duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho”<sup>14</sup>, implantando ainda um limite ainda mais significativo no trabalho em regimes ininterruptos de revezamento, onde a jornada máxima é de seis horas, salvo negociação coletiva.<sup>15</sup>

Neste contexto, é possível concluir que de fato há um direito fundamental à *limitação da jornada de trabalho* pela Constituição Federal do Brasil, mediante a garantia dos descansos necessários a que o trabalhador possa gozar seus direitos enquanto pessoa, ou seja, é também uma proteção dos direitos fundamentais à vida, à saúde, e ao desenvolvimento da personalidade.

---

<sup>14</sup> Constituição Federal de 1988, Art. 7º, inciso XIII.

<sup>15</sup> Constituição Federal de 1988, Art. 7º, inciso XIV.

### **1.3 A Constituição Federal de 1988 e seus reflexos na jornada laboral regida pela CLT**

A Constituição Federal de 1988 direcionou um novo caminho ao alçar os princípios fundamentais no portal de suas disposições, seguindo a trilha deixada pelas constituições de países como a Itália, que reconhece o trabalho como um dos seus fundamentos, assegura o dever de torná-lo efetivo e proclama a sua função social (arts. 1º e 4º).

Já com relação à pessoa do trabalhador, considerando que este possui família, tem uma vida social, e precisa desenvolver outras atividades e não somente trabalhar, a Constituição Federal previu no artigo 7º, inciso XIII, que “*são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais*” jornada de trabalho “*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*”. Por outro lado, caso o trabalhador exerça suas atividades laborais acima desse limite terá direito ao recebimento de um adicional “*superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal*”, conforme preceitua o inciso XVI, do mesmo artigo 7º da Constituição Federal.

O limite da jornada de trabalho previsto no instrumento normativo máximo do país é um direito fundamental do trabalhador, uma vez que previsto no “Capítulo II”, intitulado “Dos Direitos Sociais”, que está, por seu turno, localizado no “Título II - Dos Direitos e Garantias Fundamentais”. Não foi por acaso que foi inserido como um direito fundamental, pois sem dúvida a limitação da jornada de trabalho permite ao indivíduo uma existência digna em diversos seguimentos tais como saúde, família, lazer, sociedade, descanso etc.

A referida limitação é tão importante que foi alçada ao nível constitucional, estando prevista na lei mais importante do país: a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.

A importância é tamanha que foi inserida dentro dos direitos e garantias fundamentais, ou seja, é um direito fundamental do trabalhador conforme já explanado, quicá até não poder ser alterada por meio de emenda constitucional por se tratar de uma cláusula pétrea nos termos do artigo 60, IV, da CF, haja vista a possibilidade de ser considerado um direito e garantia individual.

E no momento em que a Constituição Federal fala em trabalho, está se reportando a toda pessoa física que presta serviços pessoalmente, com habitualidade e subordinação, mediante o recebimento de uma remuneração, ou seja, abrange tanto os empregadores regidos pela CLT, bem como outros que se enquadram nesses substantivos como, a exemplo dos servidores públicos estatutários e os empregados domésticos, tanto que propositalmente mencionou apenas o termo “trabalhadores urbanos e rurais”, sem fazer qualquer distinção, obrigando que referido dispositivo abrangesse não somente uma, mas várias espécies de trabalhadores.<sup>16</sup>

Segundo o Ministro Claudio Brandão<sup>17</sup> a inspiração do constituinte, ao dispor acerca do trabalho, residiu na proteção à pessoa do trabalhador, uma vez que nas atividades em que o ciclo biológico é mais diretamente afetado e, com isso, capazes de provocar maior desgaste, apregou o máximo de seis horas normais de trabalho, aliado ao fato de tornar mais onerosa para o empregador a prestação de trabalho extraordinário, como a indicar a excepcionalidade de sua ocorrência.

Ademais também definiu que o trabalhador detém direito à redução dos riscos presentes no meio ambiente do trabalho (art. 7º, inciso XXII) para preservação de sua saúde, diretriz maior a ser observada por aqueles que buscam garantir a efetividade da Constituição, sejam legisladores, julgadores e administradores.

Neste contexto, discorre Delgado, ao assinalar que:

“A Constituição da República apreendeu, de modo exemplar, essa nova leitura a respeito da jornada e duração laborativas e do papel que têm no tocante à construção e implementação de uma consistente política de saúde no trabalho. Por essa razão é que a Carta de 1988, sabiamente, arrolou como direito dos trabalhadores a ‘redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança.’<sup>18</sup>

---

<sup>16</sup> OLIVEIRA, Murilo Kerche de; MISAILIDIS, Mirta Lerena. *O Direito fundamental a limitação da jornada de trabalho: Uma análise do projeto de emenda constitucional do empregado doméstico*. XXII Encontro Nacional do CONPEDI. 2013. <<http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=e474e8520850a6f3>> Acesso em 17/07/2016.

<sup>17</sup> BRANDÃO, Claudio Mascarenhas. *Jornada de trabalho e acidente de trabalho: Reflexões em torno das prestação de horas extraordinárias como causa de adoecimento no trabalho*. Rev. TST, Brasília, vol. 75, nº 2, abr/jun 2009, pg. 42.

<sup>18</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 4 ed. São Paulo: LTr, 2005, pg. 831.

Relevante se faz proporcionar proteção maior à pessoa do trabalhador voltada para a diminuição dos riscos inerentes ao trabalho, a partir de sua tríplice dimensão: a) riscos inerentes ao trabalho em si; b) riscos inerentes ao local de trabalho; e c) riscos inerentes às condições em que o trabalho se realiza. Relevante, ainda, que o empregador promova a sua análise, que compreende a identificação de perigos, a avaliação dos riscos associados, a frequência e as consequências do evento danoso<sup>19</sup> o que dialoga diretamente com o desempenho de jornadas excedentes aos limites previstos pela Constituição Federal e CLT.

Desse modo, de acordo com o que se depreende acima, a simples previsão de acordo de compensação de jornada de trabalho contida no artigo 7º, inciso XIII, da Constituição Federal, não autoriza seja extrapolado o limite imposto pelo artigo 59, § 2º, da CLT, pois o inciso XXII, do mesmo artigo 7º da Constituição Federal, garante aos trabalhadores a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança do trabalho.

---

<sup>19</sup> CARDELLA, Benedito. *Segurança no trabalho e prevenção de acidentes*. São Paulo: Atlas, 1999, p. 109.

## 2 REGIME DE COMPENSAÇÃO DE JORNADA E A FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA LABORAL

### 2.1 Aspectos gerais sobre regime de compensação

Antes de adentrar-se às especificidades da jornada de trabalho 12x36, objeto central deste trabalho, faz-se importante antes de tudo, analisar os aspectos gerais sobre os regimes de compensação previstos na legislação trabalhista pátria para melhor elucidar o tema.

Pois bem, no tocante ao regime compensatório, tal modalidade possui previsão específica na CLT, §2º do art. 59, bem como na Constituição da República (art. 7º, inciso XII). A partir de 22/02/1988, o texto celetista foi alterado pela Lei nº. 9.601e, em seguida, por dezenas de medidas provisórias, a contar da MP nº. 1.709, publicada em 06/08/1998.

Segundo Alice Monteiro de Barros<sup>20</sup> o regime de compensação horária consagrado na redação original da CLT, art. 59, §2º, pressupunha acordo ou convenção coletiva de trabalho por meio dos quais o excesso de jornada em dia seria decorrência lógica de diminuição em outro, de forma que não ultrapassasse o horário normal da semana e, sobretudo, excedesse o limite máximo de 10 horas diárias.

A doutrina entende, de acordo com os ensinamentos de Ricardo Resende<sup>21</sup> que o texto constitucional não limita a compensação aos dias da semana, do mês etc., desde que observado o máximo de duas horas suplementares diárias, e que haja negociação coletiva nesse sentido. Assim, o trabalhador pode trabalhar, por exemplo, das 8 às 12 horas e das 13 às 18 horas, de segunda a quinta-feira, mais oito horas na sexta, e não trabalhar no sábado de manhã, perfazendo o total de 44 horas semanais e sem exceder a carga diária de 10 horas.

A partir de 1998, a nova redação do § 2.º do art. 59 da CLT passou a fixar o limite máximo de um ano para o módulo de compensação, nos seguintes termos:

---

<sup>20</sup> BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 7ª Ed. São Paulo: LTr, 2011, pg. 534.

<sup>21</sup> RESENDE, Ricardo. *Direito do trabalho esquematizado*. – 5. ed. rev. e atual. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2015, pg. 175.

Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição, em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias.

Portanto, ao término de cada período de um ano, que não necessariamente precisa coincidir com o ano civil, o trabalhador não poderá estar “devendo” horas à empresa e nem essa poderá estar “devendo” horas a ele, ou seja, o número de horas efetivamente trabalhadas durante esse período de um ano deverá corresponder exatamente ao número de horas que o empregado teria trabalhado se houvesse cumprido, em todos os dias de trabalho, a jornada normal.

O regime de compensação de horas, agora com módulo de até um ano, é muito útil para as chamadas crises conjunturais, em que há necessidade de uma diminuição do ritmo de produção, e também para aquelas empresas que têm acréscimo de produção sazonal.

Antes, a empresa era obrigada a manter a jornada normal durante a crise, pagando os salários pelo tempo ocioso do trabalhador, ou a efetuar demissões e futuras contratações, hipótese também bastante onerosa, ao passo que, nas épocas de aumento anormal de produção, a empresa via-se na contingência de despender vultosos recursos com o pagamento de adicionais relativos às horas extraordinárias trabalhadas. Agora, com a possibilidade de compensação por um período de até um ano, poderá o empregador melhor distribuir as horas de trabalho de seus empregados nesse lapso temporal, sem nenhum desembolso financeiro adicional, aumentando-as em determinados meses e diminuindo-as em outros, de acordo com sua real necessidade.

Embora a Constituição Federal só admita, textualmente, a compensação de horas mediante acordo ou convenção coletiva (art. 7.º, XIII), o Tribunal Superior do Trabalho considera válido, também, o acordo individual de compensação de jornada de trabalho, desde que celebrado por escrito (não poderá ser tácito ou presumido) e desde que não haja norma coletiva em sentido contrário (TST, Súmula n.º 85).

Por via de consequência, os pressupostos necessários ao regime de compensação de acordo com a jurista Alice Monteiro de Barros, eram: a) existência de acordo escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho; b) o excesso

de horas de trabalho em um dia ou dias da semana não poderia ultrapassar 10 horas; c) deveria ser respeitada a carga horária semanal máxima (44 horas após a Constituição de 1988).

O não atendimento dessas exigências legais, para adoção do regime de compensação de horário semanal, não implica na repetição do pagamento das horas excedentes, sendo devido, apenas, o adicional respectivo, uma vez que o salário fixo mensal já remunera estas horas.

Tais pressupostos restaram sedimentados pela súmula nº 85 do TST:

**COMPENSAÇÃO DE JORNADA (inserido o item VI) - Res. 209/2016, DEJT divulgado em 01, 02 e 03.06.2016.**

I. A compensação de jornada de trabalho deve ser ajustada por acordo individual escrito, acordo coletivo ou convenção coletiva. (ex-Súmula nº 85 - primeira parte - alterada pela Res. 121/2003, DJ 21.11.2003)

II. O acordo individual para compensação de horas é válido, salvo se houver norma coletiva em sentido contrário. (ex-OJ nº 182 da SBDI-1 - inserida em 08.11.2000)

III. O mero não atendimento das exigências legais para a compensação de jornada, inclusive quando encetada mediante acordo tácito, não implica a repetição do pagamento das horas excedentes à jornada normal diária, se não dilatada a jornada máxima semanal, sendo devido apenas o respectivo adicional. (ex-Súmula nº 85 - segunda parte - alterada pela Res. 121/2003, DJ 21.11.2003)

IV. A prestação de horas extras habituais descaracteriza o acordo de compensação de jornada. Nesta hipótese, as horas que ultrapassarem a jornada semanal normal deverão ser pagas como horas extraordinárias e, quanto àquelas destinadas à compensação, deverá ser pago a mais apenas o adicional por trabalho extraordinário. (ex-OJ nº 220 da SBDI-1 - inserida em 20.06.2001)

V. As disposições contidas nesta súmula não se aplicam ao regime compensatório na modalidade "banco de horas", que somente pode ser instituído por negociação coletiva.

VI - Não é válido acordo de compensação de jornada em atividade insalubre, ainda que estipulado em norma coletiva, sem a necessária inspeção prévia e permissão da autoridade competente, na forma do art. 60 da CLT.

O Tribunal Superior do Trabalho definiu a natureza do acordo a que se refere o texto constitucional como sendo individual e escrito, salvo norma coletiva em contrário. Veja-se que o TST não admite, para tal finalidade, o acordo individual tácito de acordo com o inciso I da súmula acima referida.

Mauricio Godinho Delgado<sup>22</sup> sustenta a posição acolhedora da validade do simples *acordo tácito* é francamente minoritária na cultura jus trabalhista brasileira. Afinal de contas, já mesmo antes da Constituição de 1988, a jurisprudência dominante insistia na necessidade pactuação pelo menos *por escrito* do regime de compensação, não acatando sua inserção meramente tácita no contrato (antigos Enunciados 108 e 85 do TST).

A relevância dessa medida exigiria, desse modo, manifestação expressa formal do obreiro para sua validade. O avanço constitucional trazido ao tema não acresceu qualquer novo argumento em favor da tese minoritária, isto é, isso significa que a tese de viabilidade do mero acordo tácito tornou-se cada vez menos sustentável na dinâmica do Direito obreiro.

De acordo com o inciso III do entendimento sumulado, o não atendimento das exigências previstas em lei para a compensação de jornada, inclusive quando encetada mediante acordo tácito, não implica a repetição de pagamento de horas excedentes à jornada diária normal de trabalho, se não dilatada a jornada máxima semanal de 44 horas, sendo devido apenas o respectivo adicional sobre as horas compensadas irregularmente.

No mais, fica esclarecido que a prestação de horas extras de maneira habitual acabada por descaracterizar o acordo de compensação horária e, nesse caso, as horas que ultrapassarem o módulo de 44 horas semanais serão pagas como horas extras e aquelas objeto de compensação serão pagas apenas com o adicional pelo trabalho extraordinário, consoante entendimento do inciso IV da Súmula em estudo.

---

<sup>22</sup>DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 4 ed. São Paulo: LTr, 2005, pg. 952.

## 2.2 Acordo de prorrogação de horas

Por outro lado, não se admite a cumulação de causas autorizadas de horas extras, quando resultar desrespeitada a carga diária de trabalho permitida pela lei, que é de 10 horas.<sup>23</sup>

O acordo de prorrogação de horas, diferentemente do regime de compensação, é o ajuste de vontade feito pelas partes para que a jornada de trabalho possa ser elasticada além do limite legal, mediante o pagamento de adicional de horas extras<sup>24</sup>. O acordo pode ser feito por prazo determinado ou indeterminado.

O art. 59 da CLT permite que as partes façam um pacto da prorrogação da duração normal da jornada de trabalho. O referido acordo deverá ser necessariamente escrito, podendo ser um adendo ao contrato de trabalho ou inserido no próprio pacto laboral, ou ainda, por meio de negociação coletiva.

O limite da prorrogação de horas é de mais duas horas por dia, totalizando 10 horas. É claro que, se o empregado prestar mais de duas horas extras diárias, terá de recebê-las, pois caso contrário, geraria um enriquecimento sem causa do empregador em relação ao esforço despendido pelo empregado, além do que as partes não poderiam voltar ao estado anterior, devolvendo ao obreiro a energia consumida.

Sergio Pinto Martins categoricamente afirma que: *Trabalhar mais de 10 horas por dia diminui a concentração do trabalhador. Ele está mais cansado, podendo causar acidentes do trabalho.*<sup>25</sup>

Neste compasso, defende Resende<sup>26</sup> que não é admitida a cumulação de acordo de prorrogação de horas e acordo de compensação de horas na hipótese de essa cumulação gerar para o empregado a possibilidade de ver-se obrigado a realizar 2 horas extras resultantes do acordo de prorrogação e mais duas 2 horas extras para o fim de compensação, totalizando uma carga diária total de 12 horas, o que a lei veda, em que pese o TST por meio da súmula nº 444 autorize a jornada

---

<sup>23</sup> RESENDE, Ricardo. *Direito do trabalho esquematizado*. – 5. ed. rev. e atual. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2015, pg. 177.

<sup>24</sup> Art. 7º, XVI da Constituição Federal de 1988 assegura a remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal.

<sup>25</sup> MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do trabalho*. 30 ed. – São Paulo: Atlas, 2014. Pg. 571.

<sup>26</sup> RESENDE, op. cit., pg. 178.

especial de trabalho de doze horas de labor por trinta e seis horas de descanso, objeto central do presente estudo e que será levada as minúcias avante.

Entretanto, respeitada a carga horária máxima de 10 horas diárias, nada impede seja convencionada a realização pelo empregado de horas extras remuneradas, com base em acordo de prorrogação de horas, e, também, de horas extras a serem compensadas, nos termos de acordo de compensação de horas. Em resumo, é possível cumular ambos os acordos, contanto que, em nenhuma hipótese, resulte para o empregado obrigação de cumprir jornada diária superior a dez horas.

Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral das horas suplementares trabalhadas, fará o trabalhador jus ao pagamento dessas horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão (CLT, art. 59, § 3.º). Essa é uma regra salutar que assegura o ressarcimento do trabalhador e impede o enriquecimento sem causa do empregador, uma vez que as horas não compensadas correspondem a serviços prestados em seu proveito, e não existirá mais para o empregado dispensado a possibilidade de compensar essas horas excedentes da jornada normal já trabalhadas. As horas não compensadas deverão ser remuneradas com o adicional de, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) relativo às horas extraordinárias em geral.

### **2.3 Limites à flexibilização da jornada de trabalho**

As normas jurídicas estatais que regem a estrutura e dinâmica da jornada e duração do trabalho são, de maneira geral, no Direito brasileiro, normas imperativas. O caráter de obrigatoriedade que tanto qualifica e distingue o Direito do Trabalho afirma-se, portanto, enfaticamente, neste campo juslaboral.

São fundamentos de tal limitação da jornada, de forma destacada, aspectos biológicos, sociais e econômicos.<sup>27</sup>

Sob o aspecto biológico, constatou-se ao longo dos tempos que as jornadas excessivas provocam a fadiga do trabalhador, com danos muitas vezes graves à sua saúde. O cansaço provocado pelo excesso de trabalho diário aumenta a incidência

---

<sup>27</sup> RESENDE, Ricardo. *Direito do trabalho esquematizado*. – 5. ed. rev. e atual. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2015, pg. 535.

de doenças ocupacionais e facilita a ocorrência de acidentes de trabalho, o que viola a dignidade do obreiro.

Sob o ponto de vista social, a jornada de trabalho extensa afasta o trabalhador do convívio com seus familiares e amigos, provocando distúrbios familiares e segregação social.

Finalmente, sob o ponto de vista econômico, o estresse e o cansaço decorrentes da jornada exaustiva levam à queda do rendimento do trabalhador, fazendo com que sua produtividade decaia, o que conflita com o interesse patronal (aumento da produtividade para maximização dos lucros).

Em razão disso, as normas que limitam e regulam a duração do trabalho são normas de medicina e segurança do trabalho, e, como tais, são normas de ordem pública (também chamadas cogentes ou imperativas), razão pela qual são irrenunciáveis pelo obreiro.

Para Cláudia José Abud<sup>28</sup>, a renúncia a algum direito, ou situação resultante de normas inerentes à duração do trabalho, por exemplo, realizada pelo empregado, ou mesmo pelo sindicato, em nome da categoria, é absolutamente inválida.

Segundo a advogada, são nulas as cláusulas pactuadas por acordo individual, ou por meio de instrumentos coletivos, que renunciem ao direito a uma duração máxima diária fixada por lei, quer quanto a jornada ordinária, quer quanto a suplementar, ou, mesmo que seja para fins de compensação.

Do mesmo modo, não são válidos os acordos que renunciarem ao direito aos intervalos interjornada, intrajornada ou aqueles destinados ao descanso semanal e em feriados, pois esses direitos objetivam tutelar a saúde do trabalhador e lhe garantir o direito à dignidade, permitindo períodos de descanso para repor suas energias e para seu convívio em sociedade.

Em consequência dessa afirmação todos os princípios e regras associados ou decorrentes de tal imperatividade das normas que versam sobre a duração do trabalho incidem soberanamente, nesta seara. Sendo assim, a renúncia pelo trabalhador no âmbito da relação de emprego, a alguma vantagem ou situação resultante de normas respeitantes à jornada é absolutamente inválida.

A transação meramente bilateral sem substrato em negociação coletiva, também se submete ao mesmo conjunto indissolúvel de princípios e regras. Desse

---

<sup>28</sup> ABUD, Cláudia José. *Jornada de trabalho e a compensação de horários*. São Paulo: Atlas, 2008. Pg. 38 e 39.

modo como critério geral, Mauricio Godinho<sup>29</sup> afirma que será inválida a transação bilateral que provoque prejuízo ao trabalhador (princípio da inalterabilidade contratual lesiva, art. 468 CLT<sup>30</sup>). Ilustrativamente redução da duração diária, semanal ou mensal de trabalho, com diminuição de salário seria alteração contratual lesiva e, assim, ilícita. Excepcionalmente, a validação dessa modificação do contrato poderia ocorrer, caso existisse prova clara de que a mudança se fez por essencial interesse extracontratual do empregado (como por exemplo, em face de pretender dedicar-se, paralelamente, a outra atividade profissional).

E óbvio que não haverá invalidação de ato modificativo de aspectos da jornada ou duração do trabalho que esteja situado dentro do *jus variandi* empresarial (art. 2º, caput. CLT<sup>31</sup>). Tais modificações lícitas tendem a ser muito restritas - sob pena de comprometerem o princípio básico vedatório de alterações lesivas. Por isso é que se limitam em geral, àquelas modificações que estejam normativamente autorizadas, seja por texto expresso de lei, seja por compreensão jurisprudencial da ordem jurídica: exemplo expressivo é dado pela alteração do trabalho noturno para o turno do dia, que a jurisprudência tende a considerar, regra geral como lícita (Súmula 265, TST).

Os incisos VI, XIII e XIV do art. 7º da CF autorizam a redução de jornada e salário, compensação de horários, bem como jornada de seis horas em caso de trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, através de negociação coletiva.

Todavia, muito embora o legislador constitucional não tenha tratado especificamente dos limites a serem observados pelos sindicatos na negociação coletiva, é certo que a autonomia coletiva nesse aspecto não é absoluta, pois as regras concernentes à jornada e duração do trabalho dizem, respeito à saúde e segurança do trabalhador.

Apesar de não ser, até hoje, legislado no sentido de fixar os limites da negociação coletiva para transacionar disposições legais vigentes relativas à duração do trabalho, o legislador constituinte deixou evidente a indiscutível

---

<sup>29</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 4 ed. São Paulo: LTr, 2005, pg. 947.

<sup>30</sup> Art. 468 - Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

<sup>31</sup> Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

necessidade de impor limitações, pois no art. 7º inciso XXII, garante ao trabalhador normas jurídicas de saúde, higiene e segurança que vise reduzir os riscos inerentes ao trabalho.

#### **2.4 Flexibilização da jornada de trabalho sob a ótica do Princípio da Adequação Social**

Como já referido, a flexibilização da duração de trabalho fez-se presente na Constituição Federal de 1988 no art. 7º, incisos XIII e XIV, onde se consagram como direitos: a limitação da jornada semanal, possibilitando-se, contudo, a compensação dos horários e redução da jornada, mediante negociação coletiva (acordo ou convenção), e jornada de seis horas para o trabalho em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva.

O inciso XXVI do mesmo dispositivo constitucional reconheceu não só as convenções coletivas de trabalho, mas também os acordos coletivos de trabalho, sendo que o inciso VI do art. 8º previu a obrigatoriedade da participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho.

O debate acerca das possibilidades e limites da transação e flexibilização no tocante à jornada e duração do trabalho deve passar pela análise dos critérios gerais informadores desse tema no conjunto do ramo do Direito do Trabalho.

Um dos pontos centrais de inter-relação entre o Direito Coletivo e o Direito Individual do Trabalho reside na fórmula de penetração e harmonização das normas coletivas negociadas perante o estuário normativo heterônomo clássico ao Direito Individual do Trabalho.

Reside, em síntese, na pesquisa e aferição sobre os critérios de validade jurídica e extensão de eficácia das normas oriundas de convenção, acordo ou contrato coletivo do trabalho em face da legislação estatal imperativa que tanto demarca o ramo do Direito do Trabalho individual especializado.

Em sua obra, Delgado<sup>32</sup> questiona em que medida as normas de direito coletivas podem se contrapor às normas de direito individual imperativas estatais existentes. Desse dilema é que trata o que denominou princípio da adequação setorial negociada configurado, por essa razão, como o princípio de Direito Coletivo

---

<sup>32</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 4 ed. São Paulo: LTr, 2005, pg. 948.

que mais de perto atua e influencia a dinâmica específica ao Direito Individual do Trabalho.

Pelo princípio da adequação setorial negociada as normas autônomas de direito coletivo construídas para incidirem sobre uma certa comunidade econômico-profissional podem prevalecer sobre o padrão geral heterônomo justralhista desde que respeitados certos critérios objetivamente fixados.

Segundo o jurista, são dois esses critérios autorizativos: a) quando as normas autônomas coletivas implementam um padrão setorial de direitos superior ao padrão geral oriundo da legislação heterônoma aplicável; b) quando as normas autônomas coletivas transacionam setorialmente parcelas trabalhistas de indisponibilidade apenas relativa (e não de indisponibilidade absoluta).

No primeiro caso especificado (quando as normas autônomas coletivas implementam um padrão setorial de direitos superior ao padrão geral oriundo da legislação heterônoma aplicável), as normas autônomas elevam o patamar setorial de direitos trabalhistas, em comparação com o padrão geral imperativo existente, não afrontando sequer, desse modo, o princípio da indisponibilidade de direitos que é inerente ao Direito Individual do Trabalho.

Já no segundo caso (quando as normas autônomas coletivas transacionam setorialmente parcelas trabalhistas de indisponibilidade apenas relativa - e não de indisponibilidade absoluta) o princípio da indisponibilidade de direitos é afrontado, mas de modo a atingir somente parcelas de indisponibilidade relativa. Estas assim se qualificam quer pela natureza própria à parcela mesma (ilustrativamente, modalidade de pagamento salarial, tipo de jornada pactuada, fornecimento ou não de utilidades e suas repercussões no contrato etc.), quer pela existência de expresso permissivo jurídico heterônomo a seu respeito (por exemplo, montante salarial: art. 7º. VI, CF/88; ou montante de jornada: art. 7º, XIII e XIV, CF/88).

Como se vislumbra, são amplas as possibilidades de validade e eficácia jurídicas das normas autônomas coletivas em face das normas heterônomas imperativas, à luz do princípio da adequação setorial negociada. Entretanto, está também claro que essas possibilidades não são plenas e irrefreáveis.

Há limites objetivos à adequação setorial negociada. Desse modo ela não prevalece se concretizada mediante ato estrito de renúncia (e não transação). É que ao processo negociação coletivo falece poderes de renúncia sobre direitos de

terceiros; cabe-lhe, essencialmente, promover transação, hábil a gerar normas jurídicas.

Também não prevalece a adequação setorial negociada se concernente a direitos revestidos de indisponibilidade absoluta, os quais não podem ser transacionados nem mesmo por negociação sindical coletiva. Tais parcelas são aquelas imantadas por uma tutela de interesse público, por se constituírem em um patamar civilizatório mínimo que a sociedade democrática não concebe ver reduzido em qualquer segmento econômico-profissional, sob pena de se afrontar a própria dignidade da pessoa humana e a valorização mínima deferível ao trabalho (arts. 1º, 111 e 170. caput, CF/88). Expressam, ilustrativamente, essas parcelas de indisponibilidade absoluta a anotação de CTPS, o pagamento do salário mínimo, as normas de medicina e segurança do trabalho, tal como ocorre com o art. 59 da CLT.

Afirma ainda Delgado<sup>33</sup> que no caso brasileiro, esse patamar civilizatório mínimo está dado, essencialmente, por três grupos convergentes de normas trabalhistas heterônomas: as normas constitucionais em geral (respeitadas, é claro. as ressalvas parciais expressamente feitas pela própria Constituição: art. 72 VI, XIII e XIV, por exemplo); as normas de tratados e convenções internacionais vigentes no plano interno brasileiro (referidas pelo art. 5º, § 2º. CF/88) e as normas legais infraconstitucionais que asseguram patamares de cidadania ao indivíduo que labora (preceitos relativos a saúde e segurança no trabalho).

Neste diapasão, a negociação coletiva não está autorizada a flexibilizar de maneira prejudicial aos trabalhadores, normas de medicina e segurança do trabalho. E, frente a isso, não restam dúvidas que a limitação da jornada diária de trabalho a um máximo ponderável constitui uma importante medida de prevenção ao cansaço e fadiga do trabalhador para efeito de reduzir ao máximo os prejuízos advindos de uma jornada diária desgastante.

Não deu margens a dúvidas ao admitir através do art. 59, § 2º, da CLT, a contratação de horas extras ou o acordo de compensação de jornada, desde que não seja ultrapassado o limite máximo de 10 (dez) horas diárias de trabalho, mesmo quando a permissão para a compensação esteja veiculada em acordo ou convenção coletiva de trabalho.

---

<sup>33</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 4 ed. São Paulo: LTr, 2005, pg. 950.

Ao viabilizar o acordo de compensação de jornada, o § 2º do artigo 59 da CLT estabelece o limite máximo de 10 (dez) horas diárias, razão pela qual não é razoável uma interpretação jurídica extensiva no sentido de autorizar uma jornada diária acima de tal limite.

## 2.5 Delimitação da autonomia privada através da função social

O artigo 5º da Lei de Introdução às normas do Direito Brasileiro que preceitua que *na aplicação da lei, o juiz atenderá aos fins sociais a que ela se dirige e às exigências do bem comum*. Ao interpretar esse dispositivo, segundo Espinola<sup>34</sup> esta função social tem por significado “[...] dizer como se devem governar, segundo as leis, as relações de ordem privada ou pública, declarar assim o que é justo, fazer justiça [...]” e, no aspecto teleológico, “[...] o escopo e a razão da lei são indicados pelas exigências sociais, que ela é chamada a satisfazer.”.

Neste contexto, dispõe ainda que:

“[...] a norma não tem um conteúdo fixo, mas variável, segundo as exigências e os fatores sociais, dos quais é a lei produto, nenhuma significação tem a determinação da vontade do legislador, pois o que importa é precisar o alcance da lei, na base das avaliações sociológicas, econômico-sociais, teleológicas e de justiça, que decorram das exigências sociais transformadoras, desde o momento de sua entrada em vigor até o dia de sua aplicação.”

Contudo, não significa que deva haver insegurança jurídica na aplicação da norma, já que, segundo Maria Helena Diniz<sup>35</sup>, definir juridicamente a expressão “fim social” corresponde à busca do benefício social dentro de algumas condições tais como a necessidade, a razoabilidade e o equilíbrio de interesses.

Sendo assim, a “função social” insculpida na Lei de Introdução às normas do Direito Brasileiro visa adaptar os princípios e a teoria jurídica aos fatos e às

---

<sup>34</sup> ESPINOLA, Eduardo. *A lei de introdução ao código civil brasileiro: (Dec-lei nº 4.657, de 4 de setembro de 1942, com alterações da Lei nº 3.238, de 1º de agosto de 1957, e leis posteriores)*. 3. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 1999. Pg. 139.

<sup>35</sup> DINIZ, Maria Helena. *Lei de introdução ao código civil brasileiro interpretada*. 9. ed. São Paulo: Saraiva, 2002. Pg. 165.

exigências da vida social, ao invés das exigências mera e objetivamente impostas em leis e normas vigentes formalmente consideradas.

No Brasil, a Constituição de 1988 traz uma série de postulados capazes de constituir expressa ou implicitamente a função social, tanto como princípios como por fundamentos ou ainda por garantias, destacando-se a “função social da propriedade”, os “direitos sociais”, a “ordem social”, além da busca da “sociedade livre justa e solidária”.

## **2.6 A autonomia privada coletiva e a função social**

A legislação do trabalho em diversos países ocidentais, historicamente, já teve objetivos repressivos ao trabalhador através de disposições policiais e tipificações penais, bem como os de proteção ao trabalhador disciplinando condições de trabalho, e até mesmo de cunho econômico através de disposições normativas com vistas ao fortalecimento da indústria, mas o desenvolvimento funcional de tais legislações confere com o entendimento de que “valorizando o trabalho humano, seja aquele que realiza o empregado, seja o que faz o empregador, na gestão de sua empresa, o Direito do Trabalho persegue uma finalidade político social que é a paz social, a harmonia social.”<sup>36</sup>

Ao expor sobre os princípios e funções do Direito do Trabalho, Amauri Nascimento<sup>37</sup> afirma que este ramo “[...] realiza uma função social e econômica na medida em que se esforça para equacionar devidamente os interesses contrapostos do trabalho e do capital [...]”, esclarecendo que essa função se dá no sentido de “função coordenadora dos interesses” contrapostos entre as duas partes em conflito a fim de evitar a “[...] absorção do homem pelas imposições indevidas do mercado [...]”, e que a destinação do Direito do Trabalho não corresponde em realizar valores econômicos, pois dessa maneira seria parte do direito econômico, exceto se essa realização de valores coincida com os seus objetivos sociais propostos.

---

<sup>36</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo. *Direito Internacional do trabalho*. 3 ed., atual e com novos textos. São Paulo: Ltr, 2000, pg. 103.

<sup>37</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas de trabalho*. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011. Pg. 471.

Discorrem Leandro Cioffi e Andreia Correia de Souza Cioffi<sup>38</sup> que em especial, a respeito do Direito Coletivo do Trabalho, observa-se neste ramo uma peculiar função social promotora de, através do nivelamento das desigualdades individuais do trabalhador frente ao seu empregador, distribuição de riquezas e de conquistas de direitos e de proteções diante das instabilidades econômicas e de representação política da classe trabalhadora.

“O Direito Coletivo do Trabalho cumpre função social e política de grande importância. Ele é um dos mais relevantes instrumentos de democratização de poder, no âmbito social, existente nas modernas sociedades democráticas – desde que estruturado de modo também democrático, é claro. Assim como o Direito Individual do Trabalho é um dos mais clássicos e eficazes instrumentos de distribuição de riqueza, no plano da sociedade, criados no sistema capitalista, o Direito Coletivo do Trabalho é um dos mais significativos instrumentos de democratização social gerados na história desse mesmo sistema socioeconômico.”<sup>39</sup>

Ao contrário do que ocorre na função social nas relações genuinamente privadas, nas relações coletivas de trabalho, um dos desdobramentos da função social consiste justamente em assegurar um tipo de autonomia privada desempenhada de maneira mais incisiva nas relações jurídicas individuais dos trabalhadores, que é a autonomia privada coletiva, segundo a qual se constitui como um poder atribuído a um sujeito de direito coletivo para fins de constituição de normas jurídicas entre seus consignatários. Assim, nas relações coletivas de trabalho, essa espécie de autonomia privada confere a prerrogativa de os trabalhadores, através de seus respectivos sindicatos, celebrar normas jurídicas entre outro sujeito de direito coletivo, a saber, um empregador ou seu respectivo sindicato de categoria econômica.

“O Direito Coletivo do Trabalho, por sua vez, regula as relações inerentes à chamada autonomia privada coletiva, isto é, relações entre organizações coletivas de empregados e empregadores e/ou entre as organizações

---

<sup>38</sup> CIOFFI, Leandro; CIOFFI, Andreia Correia de Souza. *A súmula 444 do TST e a efetividade de direitos fundamentais relacionados à saúde do Trabalhador*. Disponível em: <<http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=b1f6c0ad82dc2859>> acesso em: 31/07/2016.

<sup>39</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 4 ed. São Paulo: LTr, 2005, pg. 1314-1315.

obreiras e empregadores diretamente, a par das demais relações surgidas na dinâmica da representação e atuação coletiva dos trabalhadores.”<sup>40</sup>

Ao que se observa, essa autonomia privada coletiva se desdobra na instituição de um princípio de direito coletivo de trabalho, o qual, segundo Delgado<sup>41</sup> o denomina por “*princípio da criatividade jurídica da negociação coletiva*”.

Segundo o referido autor, tal princípio, além de consubstanciar a própria existência do direito coletivo do trabalho sob um viés democrático, traduz a ideia de que a negociação coletiva de trabalho tem o real poder de criação de normas jurídicas em harmonia com as normas estatais.

Sob este prisma, segundo Ana Maria Vasconcellos, a flexibilização das normas trabalhistas, não deve ser utilizada com a finalidade de regulamentar o mundo econômico<sup>42</sup>:

“Pode-se concluir, com segurança, que a flexibilização dos direitos trabalhistas não pode ser considerada como remédio adequado para combater os males advindos do mundo econômico, quais sejam a incapacidade do sistema de criar ou manter empregos e o alto custo do trabalho, visando aumentar a competitividade entre as empresas. Tal cenário está mais ligado às grandes variáveis macroeconômicas, tais como taxas de juros, taxas de câmbio, investimento e poupança[...] A solução não pode ser uma progressiva degradação das condições de trabalho, porque seria suicida e porque, além disso, nenhum empregador contrata trabalhador que não precisa, só porque é “mais barato”, e nenhum empregador deixa de contratar trabalhador de que precisa, porque é um pouco mais “caro”.”

Assim, no que diz respeito ao tema proposto no presente estudo, o papel dos sindicatos dos trabalhadores na criação de normas coletivas que versam sobre as devidas condições de trabalho em turnos ininterruptos de revezamento que coincidam com jornadas no sistema 12x36, com vistas a assegurar a proteção à saúde obreira, é de fundamental importância e função social, pois as negociações coletivas de trabalho são prestigiadas pela Constituição ao permitir-lhes negociar democraticamente as condições de trabalho com os sujeitos coletivos empregadores.

---

<sup>40</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 4 ed. São Paulo: LTr, 2005, pg. 1303.

<sup>41</sup> *Ibid.*, pg. 1340.

<sup>42</sup> VASCONCELLOS, Ana Maria – *Reflexões acerca do regime de 12X36*. São Paulo: LTR, 2004. p. 702 e 703.

No entanto, essa criatividade jurídica da negociação coletiva, inclusive com base na própria função social inerente a essência do Direito do Trabalho, se sujeita a limitações jurídicas, sobretudo de princípios como aquele de proteção ao trabalhador.

### **3 REGIME DE JORNADA 12X36 E A SÚMULA Nº 444 DO TST**

A Resolução n. 185/2012 do Tribunal Superior do Trabalho (TST) trouxe uma expressiva reforma no posicionamento jurisprudencial da Justiça do Trabalho. Através da resolução, foram reformuladas 10 novas súmulas, dentre elas aquela que se destaca no presente estudo, isto é, a Súmula 444, dispondo a seguinte redação:

É válida, em caráter excepcional, a jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso, prevista em lei ou ajustada exclusivamente mediante acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho, assegurada a remuneração em dobro dos feriados trabalhados. O empregado não tem direito ao pagamento de adicional referente ao labor prestado na décima primeira e décima segunda horas.

Este posicionamento do TST decorreu de 14 precedentes jurisprudenciais da mesma corte, os quais registraram seus posicionamentos no sentido de firmar pela validade do regime de compensação de jornada de trabalho previsto em negociação coletiva no sistema de 12 horas de trabalho e 36 de descanso (12x36).

As controvérsias acerca dos entendimentos jurídicos quanto à validade ou não da jornada de trabalho no regime de 12 horas de trabalho e 36 de descanso, através de diversos conflitos jurisdicionais tramitados na Justiça do Trabalho, norteavam com base, especialmente, nas interpretações constitucionais dos incisos XIII, XIV e XXVI do artigo 7º, bem como da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em seus artigos 59, § 2º e 71, § 4º.<sup>43</sup>

O art. 71, até aqui ainda não mencionado, dispõe acerca do tempo dedicado ao intervalo intrajornada, destinado ao repouso e alimentação do trabalhador, cuja sua desobediência implica em acréscimo de, no mínimo, 50% sobre o valor da

---

<sup>43</sup> CIOFFI, Leandro; CIOFFI, Andreia Correia de Souza. *A súmula 444 do TST e a efetividade de direitos fundamentais relacionados à saúde do Trabalhador*. Disponível em: <<http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=b1f6c0ad82dc2859>> acesso em: 31/07/2016.

remuneração correspondente ao valor da hora normal de trabalho a ser pago ao empregado que for submetido a essa exploração laboral.

O entendimento do TST acerca de aplicação de tais dispositivos foi se consolidando no sentido de que, quando se tratar de jornada de trabalho em turnos ininterruptos de revezamento no sistema 12x36, a 11<sup>a</sup> e 12<sup>a</sup> horas trabalhadas não violam o limite de jornada diária de 10 horas disposto no § 2º do artigo 59 da CLT, pois a Constituição assegurou essa flexibilização de tais condições de trabalho ao permitir que, aos turnos ininterruptos de revezamento, pudessem ser instituídas jornadas diversas das diárias de 6 horas, desde que houvesse a preexistência de negociação coletiva de trabalho dispondo a respeito.

Historicamente o regime foi introduzido pela Lei nº 5.811 de 11 de outubro de 1972 para a categoria 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.

Já no sistema hospitalar, onde este regime é aplicado em grande escala foi inserido pelo menos a partir de 1987. Na categoria de vigilantes esteve presente desde 1996<sup>44</sup>. Atualmente, o regime normalmente é regulamentado através de dissídios coletivos, normas ou acordos coletivos.

A pessoa sujeita ao regime, a rigor, trabalha na primeira semana 48 horas, na segunda trabalha 36 horas, na terceira semana novamente trabalha 48 horas e na quarta semana 36 horas. Mensalmente o trabalhador faz uma média de 168 horas.

A grande discussão que circunda este regime está em torno da não compatibilização com o texto da Constituição, o qual limita a jornada diária de trabalho a 8 horas e 44 horas semanais em seu inciso XIII do artigo 7º. De outra forma o parágrafo segundo do artigo 59 da CLT desde sua primeira redação previu compensação de jornada, com a limitação de 2 horas diárias, ou seja, uma carga horária restrita a 10 horas diárias. Assim, muitos magistrados deixam de reconhecer o regime, determinando o pagamento da 11<sup>a</sup> e 12<sup>a</sup> horas trabalhadas.

Outra questão que se debate nos tribunais é a falta de normatização no ordenamento jurídico brasileiro do regime de 12x36.

A Lei 11.901/2009 dispõe sobre a regulamentação da profissão de Bombeiro Civil, a qual prevê a aplicação deste regime compensatório. O que para uma

---

<sup>44</sup> VASCONCELLOS, Ana Maria – *Reflexões acerca do regime de 12X36*. São Paulo: LTR, 2004, p. 699.

determinada corrente doutrinária resolve a falta de previsão normativa do regime, devendo nesse caso estender a norma por analogia para outras categorias.

Contudo a referida Lei dispõe um limite de 36 horas semanais, caso em que se torna mais benéfica ao obreiro, o qual irá trabalhar em tempo inferior ao limite de 44 horas semanais previsto no texto maior. Diferente do que ocorre na maioria dos casos em que aplicado o regime em questão, já que na primeira e na terceira semana do mês o trabalhador costuma a laborar até 48 horas, como abordado anteriormente.

Sendo assim, a corrente contrária ao regime, defende a falta de possibilidade de extensão às outras categorias, as quais permaneceriam ultrapassando o limite semanal previsto na Constituição Federal.

A Súmula 444 do TST também assegura o direito de haver remuneração dobrada nos feriados trabalhados na jornada de 12x36.

De fato por logo tempo discutiu-se este Direito, por entender-se que o gozo relativo às 36 horas de repouso compensava demais Direitos previstos na Constituição Federal. O Direito à fruição do feriado, não se confunde com as folgas decorrentes do próprio regime, haja vista que o feriado detém natureza diversa do repouso semanal. O feriado não possui destinação própria ao descanso dos trabalhadores.

Sobre este tema feriados, importante destacar os ensinamentos de Carmen Camino<sup>45</sup>:

“No tocante aos feriados, as causas não são higiênicas. Podem ser de diversas ordens. Geralmente têm motivação em datas marcantes da História, acontecimentos importantes, como eleições gerais no país, na tradição religiosa das provas, ou nas festas populares. As causas são cívicas, religiosas ou festivas.”

De outra banda, a lei 605/49 regulamenta o Direito a remuneração em dobro aos empregados que laborarem em feriados, independente de haver ou não acordo ou convenção coletiva regulando a matéria. Portanto, não pode haver diferente aplicação no regime de trabalho de 12x36, o qual também traz direito ao pagamento dobrado nos feriados laborados.

---

<sup>45</sup> CAMINO, Carmen. *Direito Individual do Trabalho*. 4. Ed., Porto Alegre: Síntese, 2004, p. 409.

Apesar disso, acredita-se que súmula 444 do TST omitiu-se quanto aos demais Direitos inerentes da Constituição Federal, e exemplo dos intervalos intrajornadas, adicional noturno e diminuição da hora noturna. Mesmo que de fácil percepção a aplicação de tais Direitos, já que inequivocamente tidos como fundamentais ao trabalhador, estando inclusive previstos no texto da Constituição, bem como na CLT, em muitos casos acabam sendo mitigados.

Isso ocorre porque muitos que acreditam na legalidade da supressão dos mesmos, afirmam que o regime perfeitamente compensa as horas excedentes trabalhadas, pelo longo repouso de 36 horas concedido ao trabalhador.

Todavia, em momento algum a Constituição Federal faz distinção entre os trabalhadores pelo regime implantado em suas categorias, de forma que todos possuem os mesmo Direitos e Garantias. Por outro lado, perfeitamente justificado o período alongado de descanso, uma vez que inquestionavelmente extensa a jornada de 12 horas, devendo por motivo de saúde e higiene ser compensada.

Neste sentido, é o entendimento da 10ª Turma do Tribunal Regional da Primeira Região:

**RECURSO ORDINÁRIO. HORAS EXTRAS. INTERVALO INTRAJORNADA. ESCALA 12X36. JORNADA NOTURNA.** O trabalho realizado em horário noturno equivale a 1,14 da hora diurna. Assim, o empregado que trabalha em horário noturno, ainda que sob o regime de escala de 12 horas de efetivo labor, tem por devido excesso de jornada decorrente da conversão da hora noturna. Nas hipóteses em que a pausa intrajornada não for concedida de forma integral, é devido, também, o pagamento de mais uma hora extra noturna pela concessão parcial ou supressão desse período. (TRT da 1ª Região, 10ª Turma, 0011020-61.2014.5.01.0028 RO, Data: 27/04/2016, Desembargador Flavio Ernesto Rodrigues Silva – Relator)

Assim, a solução jurisprudencial dada a partir do dispositivo da súmula em questão versa sobre a validade desse sistema de jornada de trabalho 12x36 apenas no que tange às observâncias para o pagamento das horas trabalhadas e não adentrando ao mérito de diversas questões capazes de afetar negativamente a proteção do trabalhador exposto a tais condições, especialmente no tocante a sua saúde, conforme cada meio ambiente laboral peculiarmente considerado.

### 3.1 A Lei 11.901/09 e sua extensão indevida aos demais trabalhadores do setor privado

Em seguida da promulgação da Lei 11.901/2009 de 12 de janeiro de 2009, a qual regulamenta a categoria profissional bombeiro civil<sup>46</sup>, ocorreu para muitos o preenchimento da lacuna normativa acerca do regime compensatório, uma vez que a lei prevê que a jornada de trabalho do bombeiro será realizada em doze horas contínuas para 36 horas de descanso, conforme previsão em seu art. 5º, *in verbis*:

Art. 5º A jornada do Bombeiro Civil é de 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de descanso, num total de 36 (trinta e seis) horas semanais.

Paulo Sérgio Basílio em sua obra<sup>47</sup> defende a aplicação da lei supra nas demais categoriais profissionais por meio de aplicação analógica preenchendo a lacuna existente no ordenamento jurídico laboral brasileiro:

“A partir de 13.01.2009, data da publicação da multicitada Lei nº 11.901/2009, encontra-se positivada no direito brasileiro laboral, a possibilidade de instituição da jornada de trabalho sob o regime de escala 12 X 36. E, tal modalidade poderá ser estendida a outras categorias, por meio da aplicação da analogia legis, pois, como já diziam os romanos: Ubi eadem ratio ibi eadem dispositivo (onde houver o mesmo fundamento haverá o mesmo direito), ou Ubi eadem legis ratio ibi eademdispositio (onde impera a mesma razão deve prevalecer a mesma decisão).“

De outra forma, o autor entende que quando o legislador limita a 36 horas semanais, o faz por equívoco, até porque, segundo ele, caso seja realizado um cálculo matemático da média semanal do regime ao longo mês, o resultado será menor que o instituído pela Constituição Federal (44 horas), de forma que ainda assim, favorável o regime.

---

<sup>46</sup> BRASIL. Lei nº 11.901/09, de 12 de janeiro de 2009, dispõe sobre a profissão de Bombeiro Civil. Diário Oficial da União, Brasília, Jan. 2009. Disponível em:<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2007-2010/2009/Lei/L11901.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2009/Lei/L11901.htm)>. Acesso em: 01/08/2016.

<sup>47</sup> BASÍLIO, Paulo Sérgio. *Positivização da Jornada de Trabalho de 12 X 36 no Direito Material do Trabalho - Primeiras impressões da Lei 11.901/2009*. Revista Justiça do Trabalho, Porto Alegre, abr. 2009, HS, nº 304, p. 76.

Ademais, rechaça a possibilidade de pagamento de horas extras quando ultrapassado o limite de 36 horas semanais previsto na lei, já que o excesso cometido em uma semana deverá ser compensado com menos horas trabalhadas na próxima semana.

Contudo, tal entendimento não se mostra razoável tendo em vista a conjuntura doutrinária até aqui apresentada.

Com efeito, a própria conceituação de compensação de jornada nos transparece o entendimento que o excesso de uma semana será compensado com menor labor em outra semana, que, na média, não ultrapassará o módulo semanal de 44 horas previsto na Constituição Federal, no art. 7º, inciso XIII e muito menos 220 horas mensais, circunstância utilizada como argumento pelos defensores deste regime.

Ocorre que o entendimento exposto não é unânime, sobretudo quanto à possibilidade de extensão da Lei 11.901/09 para as demais categorias profissionais.

Acredita-se, aliás, ser inviável, já que, em primeiro lugar o bombeiro civil, embora no tempo que fica disponível em sua jornada de trabalho, possa ser chamado a qualquer momento, só será feito em casos de eventuais sinistros, muitas vezes não sendo necessário fazê-lo durante o período, o que não deve acontecer com as demais profissões, principalmente como, vigilante, enfermeiro, etc, nas quais deverá o trabalhador ficar atento durante toda a jornada.<sup>48</sup>

Em segundo plano, pelo fato de que se parece mais benéfica a Lei dos Bombeiros Civis, já que esses trabalharão semanalmente 36 horas. Ainda que haja uma extensa carga diária de 12 horas, poderá o trabalhador usufruir de um longo período de descanso, sendo dessa forma, mais benéfica ao trabalhador, o qual irá laborar semanalmente em período inferior ao contido na Constituição Federal.

Situação contrária ocorre nas demais classes, que oscilam entre o limite semanal de 36 e 48 horas trabalhadas. Assim, na situação da Lei 11.909/09, torna-se viável o regime de 12x36. Entretanto nas demais situações, ainda que tentador o extenso intervalo de 36 horas, tem-se que esse não possibilita um real benefício físico e mental para o empregado que laborou por 12 horas seguidas.

---

<sup>48</sup> BORGES, Altamiro; LOGUERCIO, Antônia Mara Vieira. *Questões Polêmicas sobre a jornada de trabalho*. Porto Alegre: HS, 2009.

Nas 12 horas trabalhadas, ocorre inevitavelmente um desgaste maior, sendo que ao longo de anos laborando sobre o mesmo regime, poderá se confeccionar um quadro de stress irreversível como já abordado anteriormente.

Há de se considerar que a questão de limitação da jornada de trabalho é medida de saúde, higiene e segurança do trabalho, o que também está previsto como Direito Fundamental na Constituição Federal, através do art. 7º, inciso XXII, estando o regime, dessa forma, contrário ao texto maior.

Neste contexto, Maurício Martins de Almeida em seu artigo referente ao regime de 12x36 no espaço hospitalar dispõe que<sup>49</sup>: *“é evidente que após a jornada normal, aquela excedente e que perdura mais de quatro horas é executada mediante stress excessivo, ocasionando prejuízos biológicos de monta para o trabalhador”*.

Por outro lado, é sabido que a maioria dos trabalhadores que costumam a aprovar esse tipo de regime, justamente o aprovam posto que abre possibilidades de trabalhar-se em outro local no período das 36 horas, o qual deveria ser destinado ao repouso e ao lazer. Diante da crise econômica que o país perpassa, no qual a maioria dos trabalhadores recebe em média dois salários mínimos mensais, parece realmente interessante a possibilidade de aumento de renda econômica, com uma segunda fonte de renda.

Todavia, o que deveria haver é um real engajamento para a melhoria salarial dessas classes trabalhadoras, possibilitando-as laborarem dentro do período previsto constitucionalmente. Nesse mesmo sentido entende Juíza aposentada e autora Antônia Mara Vieira Loguercio<sup>50</sup>:

[...] é o fato consabido de que os trabalhadores exercem outras atividades nos seus “dias de folga”. A própria “preferência” por vezes demonstrada, pelos trabalhadores, tanto vigilantes como enfermeiros ou técnicos de enfermagem, não se dá ante a perspectiva de maior descanso mensal e sim pela possibilidade de ganhar mais com outro emprego ou em outras ocupações provisórias, a que são levados, na prática, tanto pelos baixos salários, como pelo não pagamento de horas extras em seu trabalho principal.”

---

<sup>49</sup> ALMEIDA, Maurício Martins. *Da insustentabilidade da Jornada de Trabalho de 12 X 36 na atividade hospitalar*. São Paulo, 2012, LTR Suplemento Trabalhista, 080/12, p. 391.

<sup>50</sup> BORGES, Altamiro; LOGUERCIO, Antônia Mara Vieira. *Questões Polêmicas sobre a jornada de trabalho*. Porto Alegre: HS, 2009, p. 163.

Parece claro, nesse tipo de situação, é que realmente o sistema se utiliza de flexibilizações trabalhistas para regular um problema com caráter totalmente econômico, visando interesses empresariais e profissionais, de forma a muitas vezes, fomentar o desemprego, já que um mesmo profissional, o qual possui maior experiência no mercado de trabalho, acaba ocupando mais de uma vaga.

Além desses aspectos, confronta-se também com a falta de regulamentação através de legislação do regime. Muito embora a Constituição Federal preveja a legalidade de acordo ou convenção coletiva, entende-se que essa medida deve ser utilizada em caráter subsidiário, possibilitando melhores condições aos trabalhadores, buscando melhorias não previstas na legislação. Esta medida não deve ter a finalidade de suprimir direitos dos obreiros, como é o caso em questão.<sup>51</sup>

### **3.2 Limitação da jornada laboral como medida de higiene, segurança e saúde do trabalho**

Quando se trata de qualificar a realização de trabalho extraordinário como agente agressor à saúde do empregado, a realidade é bastante diversa. A começar pelo próprio mapeamento de risco que identifique – como condição perigosa – a fadiga por ele propiciada, capaz de reduzir o desempenho e a atenção necessária à execução do trabalho.

No mais das vezes, a hora extra não é apontada no mapa de riscos – quando existente – como causa de estresse ocupacional e geradora de fadiga, que significa a sensação de fraqueza, falta de energia e exaustão. É resultante do esforço continuado, que provoca redução reversível da capacidade do organismo e uma degradação qualitativa desse trabalho, causada por um conjunto complexo de fatores, cujos efeitos são cumulativos.

É o cansaço ou esgotamento provocado por excesso de trabalho físico ou mental e, conseqüentemente, autointoxicação pela liberação de leucomáias no cérebro, aumento de ácido láctico nos músculos e creatinina no sangue e diminuição da resistência nervosa conducente a acidentes. Reduz a potência muscular, induz

---

<sup>51</sup> ALVES, Cassia. *REGIME DE 12 HORAS DE TRABALHO E 36 HORAS DE DESCANSO NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO*. 2013. 30 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação). Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2013. Acesso em 01/08/2016. Disponível em: <[http://www3.pucrs.br/pucrs/files/uni/poa/direito/graduacao/tcc/tcc2/trabalhos2013\\_1/cassia\\_alves.pdf](http://www3.pucrs.br/pucrs/files/uni/poa/direito/graduacao/tcc/tcc2/trabalhos2013_1/cassia_alves.pdf)>

ao desconforto e dor e acredita-se que, em longo prazo, contribua para o desenvolvimento de distúrbios e lesões.<sup>52</sup>

Os efeitos perversos da flexibilização desmedida da jornada de trabalho são percebidos pelos trabalhadores na perda do emprego como fonte de subsistência, do tempo necessário ao descanso, ao desenvolvimento de sua personalidade, bem como da possibilidade conciliação de sua vida pessoal e familiar com a laboral. Não obstante, a consequência que se considera mais grave para os trabalhadores é a perda de sua saúde, um direito fundamental.

O resultado desta flexibilização da jornada de trabalho, nos aspectos quantitativo e qualitativo, tem sido o aumento do número de acidentes de trabalho e principalmente de doenças ocupacionais, as quais têm conduzido, inclusive, a mortes e até suicídios relacionados ao estresse laboral.

Segundo Silva<sup>53</sup>, no Brasil, houve um aumento de 60%, de 2001 a 2008, no número de acidentes do trabalho, justamente no período de instalação e uso exacerbado do malsinado banco de horas, criado em 1998, mas implantado massivamente a partir de 1999 e 2000. E um aumento absurdo de 586% de LER/DORT apenas de 2006 a 2008, com um custo aproximado de R\$ 2,1 bilhões, cerca de 1/5 do que se gastou com bolsa-família por ano, um dos programas sociais mais difundidos nos últimos governos.

De acordo com o Anuário Estatístico de Acidentes do Trabalho<sup>54</sup>, cuja tabela segue em anexo ao presente trabalho, houve 559.081 acidentes com CAT emitida em 2013, sendo (77%) 432.254 de acidentes típicos. As doenças ocupacionais, por sua vez, representam cerca de 3% (15.226) das CATs emitidas. Veja-se que tal fato não corresponde à realidade, uma vez que a maior parte dos processos trabalhistas que envolvem a questão traz a tona doenças ocupacionais, não de acidentes típicos.

---

<sup>52</sup> BRANDÃO, Claudio Mascarenhas. *Jornada de trabalho e acidente de trabalho: Reflexões em torno das prestação de horas extraordinárias como causa de adoecimento no trabalho*. Rev. TST, Brasília, vol. 75, nº 2, abr/jun 2009, pg. 10.

<sup>53</sup> SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. *Flexibilização da jornada de trabalho e a violação do direito à saúde do trabalhador: uma análise comparativa dos sistemas jurídicos brasileiro e espanhol*. – São Paulo: LTr, 2013, pg. 206.

<sup>54</sup> MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO (MTE) et al. *Anuário de Acidentes do Trabalho*. - AEPS 2013 – Seção IV – Acidentes do Trabalho – Tabelas. Brasília: MTE, 2013. Disponível em: <<http://www.previdencia.gov.br/dados-abertos/aeps-2013-anuario-estatistico-da-previdencia-social-2013/aeps-2013-secao-iv-acidentes-do-trabalho/aeps-2013-secao-iv-acidentes-do-trabalho-tabelas/>> Acesso em: 01/08/2016.

Isso já permite concluir que há mesmo uma acentuada subnotificação de acidentes, sobretudo de adoecimentos relacionados ao trabalho.

Para ilustrar esta afirmação, constata-se que o Anuário referido aponta a quantia de 158.830 acidentes sem CAT emitida, pela presunção estabelecida pelo NTEP – Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário. Portanto, houve no Brasil, somente no ano de 2013, um total de 717.911 acidentes e doenças laborais, dos quais somente cerca de 27% foram notificados.

Nesse sentido, concluir SILVA:

“Isso é, sem dúvida, resultado da intensificação do trabalho, quantitativa e qualitativa, razão pela qual todos os organismos sociais devem lutar pela diminuição da carga horária efetivamente trabalhada (horas extras) e do nível de produtividade (ritimicidade) exigido atualmente pelas empresas, na Espanha, no Brasil e em todos países do mundo.”<sup>55</sup>

No Brasil, de acordo com estudo realizado pelo DIEESE<sup>56</sup>, de um lado se tem muitos desempregados e de outro um grande número de pessoas que trabalha cada vez mais, prestando jornada extraordinária, como consequência da flexibilização da jornada laboral.

Ocorre que as intensas jornadas têm como consequência inúmeros problemas relacionados à saúde, como o estresse, a depressão, lesões por esforço repetitivo (LER), entre outros, ademais de criar dificuldades para o convívio familiar dos trabalhadores que se ativam em extensas jornadas de trabalho. O processo de flexibilização da legislação protetora ocorrida ao longo da década de 90 se intensificou, de modo significativo, o ritmo de trabalho, motivo pelo qual houve um aumento singular da produtividade dos trabalhadores, no que se tem chamado de *intensificação do trabalho*, gerando ainda mais problemas de saúde.

---

<sup>55</sup> SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. *Flexibilização da jornada de trabalho e a violação do direito à saúde do trabalhador: uma análise comparativa dos sistemas jurídicos brasileiro e espanhol*. – São Paulo: LTr, 2013, pg. 207.

<sup>56</sup> DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. *Reduzir a jornada de trabalho é gerar empregos de qualidade*. Nota Técnica nº 57. Novembro de 2007. Acesso em: 01/08/2016. Disponível em: <<http://187.4.128.195/encontro6horas/arquivos/notatec57JornadaTrabalho%20dieese.pdf>>

### 3.3 A saúde do trabalhador como direito fundamental

Dispõe o inciso XXII do artigo 7º da Constituição que constitui direito dos trabalhadores a “[...] *redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança* [...]”. Comparando o dispositivo constitucional acima com a teoria dos direitos fundamentais de Alexy<sup>57</sup>, trata-se o de um dos “direitos de proteção”, os quais devem ser entendidos como os direitos do titular de direitos fundamentais em face do Estado a que este o proteja contra intervenções de terceiros, ressaltando também que não são apenas a vida e a saúde os bens passíveis de serem protegidos, mas tudo aquilo que seja digno de proteção a partir do ponto de vista dos direitos fundamentais.

Baseando-se no dispositivo constitucional acima, além de outros do mesmo diploma, Delgado<sup>58</sup> afirma no sentido de que as normas jurídicas de proteção ao trabalhador já não são mais – necessariamente – normas estritamente econômicas, uma vez que podem alcançar, em certos casos, a função determinante de normas de saúde e segurança laborais, assumindo, portanto, o caráter de normas de saúde pública.

Agregando a tal dispositivo constitucional, tem-se o viés protetivo do trabalhador no aspecto de sua saúde através do artigo 200, inciso II da CF/88, dispondo que uma das competências do Sistema Único de Saúde é a de “[...] *executar as ações de vigilância sanitária e epidemiológica, bem como as de saúde do trabalhador* [...]”.

É compreensível que este dispositivo constitucional corresponda a um desdobramento ao caráter universalizado do direito à saúde, ora previsto no artigo 195, o qual dispõe de que se trata de um “[...] *direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação.*”

Segundo Barros<sup>59</sup> a prevenção é, sem dúvida, o princípio inspirador de todas as normas de tutela à saúde, inclusive no local de trabalho. Todavia, quando se trata de políticas sociais e econômicas por parte do Poder Público, ou da autonomia

---

<sup>57</sup> ALEXY, Robert. *Teoria dos direitos fundamentais*. 5. ed. São Paulo: Malheiros, 2008. Pg. 450.

<sup>58</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 4 ed. São Paulo: LTr, 2005, pg. 863.

<sup>59</sup> BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 7ª Ed. São Paulo: LTr, 2011, pg. 845.

privada conferida aos sujeitos de direito coletivo do trabalho, a fim de darem efetividade aos comandos constitucionais citados acima, no tocante aos limites de exploração do trabalho em turnos que alternam período diurno e noturno, sobretudo no sistema de revezamento 12x36, constata-se uma imensa lacuna jurídica, resultando na exposição do trabalhador a possíveis condições negativamente impactantes à sua saúde no contexto de integridade física e psíquica.

### **3.4 O intervalo intrajornada e a impossibilidade de supressão por normas coletivas**

Em que pese seja de grande importância para a saúde dos trabalhadores, a limitação da duração da jornada de trabalho não é suficiente para a reposição de sua capacidade e pontualmente em detrimento disso, além de fixar a jornada de trabalho, a legislação obriga a concessão de intervalos durante a mesma jornada de labor ou entre uma jornada e outra de trabalho como forma de possibilitar a revigoração das energias do organismo.

No caso da jornada 12x36, destaca-se a importância do intervalo intrajornada por muito tempo compreendido por doutrinadores como inviável para as empresas, em razão da dificuldade em deslocar trabalhadores em substituição por um exíguo período de tempo, principalmente em períodos noturnos, como ocorre com a categoria profissional dos vigilantes, por exemplo.

O artigo 71 da CLT prevê aos trabalhadores direito ao descanso intrajornada de quinze minutos, de uma ou duas horas para alimentação e repouso, nas hipóteses em que a jornada de trabalho exceda, respectivamente, os limites de 4 (quatro) ou 6 (seis) horas diárias.

Por outro lado, a não concessão total ou parcial do 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, conforme o §4º do art. 71 da CLT e súmula nº 437 do TST, que assim dispõe:

**INTERVALO INTRAJORNADA PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO. APLICAÇÃO DO ART. 71 DA CLT (conversão das Orientações Jurisprudenciais nºs 307, 342, 354, 380 e 381 da SBDI-1) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012**

I - 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.

II - É inválida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho contemplando a supressão ou redução do intervalo intrajornada porque este constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantido por norma de ordem pública (art. 71 da CLT e art. 7º, XXII, da CF/1988), infenso à negociação coletiva. .

III - Possui natureza salarial a parcela prevista no art. 71, § 4º, da CLT, com redação introduzida pela Lei nº 8.923, de 27 de julho de 1994, quando não concedido ou reduzido pelo empregador o intervalo mínimo intrajornada para repouso e alimentação, repercutindo, assim, no cálculo de outras parcelas salariais.

IV - Ultrapassada habitualmente a jornada de seis horas de trabalho, é devido o gozo do intervalo intrajornada mínimo de uma hora, obrigando o empregador a remunerar o período para descanso e alimentação não usufruído como extra, acrescido do respectivo adicional, na forma prevista no art. 71, caput e § 4º da CLT.

O intervalo intrajornada é assegurado por norma de ordem pública, que visa garantir a integridade física e psíquica do trabalhador. Tendo essa natureza, a garantia de sua concessão não pode ser elidida sequer por comando constante em norma coletiva. O permissivo constitucional que reconhece as convenções coletivas e acordos coletivos de trabalho (art. 7º, inciso XXVI, da CF/88) não traduz valor absoluto, de modo a emprestar validade acerca de direito irrenunciável, absolutamente indisponível, situação em que se enquadra o intervalo intrajornada.

Qualquer norma coletiva que tenda a reduzir ou suprimir o direito ao intervalo em questão viola a regra do art. 71, § 4º, da CLT, assim como vai de encontro com a jurisprudência do C. TST, consolidada na Súmula 437.

A garantia da concessão do intervalo intrajornada aos trabalhadores do regime de jornada compensatória 12x36 já está inclusive pacificada pelo Tribunal Superior do Trabalho:

**A) AGRAVO DE INSTRUMENTO DE MARVIN SEGURANÇA PATRIMONIAL LTDA. RECURSO DE REVISTA. JORNADA ESPECIAL 12X36. VALIDADE. SÚMULA Nº 444/TST. SUPRESSÃO DO INTERVALO INTRAJORNADA.** Demonstrado no agravo de instrumento que o recurso de revista preenchia os requisitos do art. 896 da CLT, dá-se provimento ao agravo de instrumento, para melhor análise da arguição de violação ao art. 7º, XXVI, suscitada no recurso de revista. Agravo de instrumento provido. **B) RECURSO DE REVISTA. JORNADA ESPECIAL 12X36. VALIDADE. SÚMULA Nº 444/TST. SUPRESSÃO DO INTERVALO INTRAJORNADA.** Consoante jurisprudência desta Corte, a não concessão integral do intervalo intrajornada, embora implique o pagamento total do período correspondente, com acréscimo de, no mínimo, 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho (art. 71, § 4º, da CLT), não configura prestação habitual de horas extras a ensejar a descaracterização do regime de jornada 12x36. Ademais, esse regime tem sido considerado compatível com o Texto Magno pela jurisprudência, por se tratar de jornada mais benéfica ao empregado, por permitir um período de maior descanso e, conseqüentemente, sujeição a durações semanais e mensais inferiores à legal. Para tanto, é necessário o cumprimento de certas exigências, tais como a expressa previsão em lei ou em instrumento coletivo, ou seja, nos casos em que há a efetiva intervenção do ser coletivo institucionalizado obreiro - o sindicato - no processo negocial, justamente para garantir que os interesses sociais da categoria sejam resguardados de maneira adequada e consoante as normas de proteção ao trabalhador. Inteligência da Súmula 444/TST. No caso, atendida tal exigência (previsão em norma coletiva), a adoção da jornada de 12x36 horas deve ser considerada válida. Recurso de revista conhecido e provido (...). (TST - ARR: 8212220125020060, Relator: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 06/05/2015, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 08/05/2015)

Portanto, em se tratando de uma jornada de trabalho de desgastantes 12 horas de trabalho, faz-se sobremaneira importante a concessão do intervalo previsto no art. 71 da CLT, como forma de minimizar o desgaste físico e mental.

### **3.5 A invalidade da jornada 12x36 e os recentes posicionamentos do Tribunal Regional do Trabalho Gaúcho**

A maior parte da doutrina e da jurisprudência, sempre entendeu como válida adoção do regime de trabalho ora abordado, ressaltando o respeito aos instrumentos normativos, garantido pelo inciso XXVI do art. 7º da CF/88, e pelo fato de que o descanso de trinta e seis horas, após uma jornada prolongada, é mais benéfico ao empregado, pois desse modo ele pode usufruir melhor se descanso.

Embora a prática já esteja sedimentada pelo Tribunal Superior do Trabalho por meio da Súmula nº 444, a escala em referência sempre possuiu cunho excepcional, já que permite ultrapassar o limite diário de trabalho previsto no ordenamento jurídico.

No que diz respeito à legalidade da escala 12x36, algumas decisões recentes proferidas pelo Tribunal Regional da 4ª Região, retratam o posicionamento de alguns magistrados contrários à validade desta escala, condenando os empregadores ao pagamento das horas extras excedentes à jornada semanal, bem como ao pagamento do adicional de no mínimo 50% sobre aquelas horas excedentes a 8ª diária, destinadas à compensação, aplicando o entendimento consagrado pela súmula nº 85, IV do TST, independentemente de haver autorização por norma coletiva.

E justamente essa nova posição presente nos precedentes jurisprudenciais tem por fundamento o reconhecimento de que as normas legais relativas à duração do trabalho são de ordem pública e imperativa, ou seja, não pode sofrer alterações, mesmo que por meio de acordo ou convenção coletiva de trabalho.

Como já referido, o §2º do art. 59 da CLT estabelece regras para a compensação de horários e fixa o limite diário de 10 horas. Assim, sendo norma de ordem pública de caráter imperativo, não pode ter sua aplicação afastada mesmo que realizada através de negociação coletiva.<sup>60</sup>

Essa foi a interpretação da 6ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, emanada na recente decisão de 21/07/2016, da lavra da Desembargadora Maria Cristina Schaan Ferreira, abaixo transcrita, que condenou o empregador a pagar ao reclamante como horas extras (valor da hora acrescido do adicional)

---

<sup>60</sup> ABUD, Cláudia José. *Jornada de trabalho e a compensação de horários*. São Paulo: Atlas, 2008, pg. 135.

incidente sobre as horas excedentes ao limite semanal de 44 horas, bem como pagamento do adicional de horas extras sobre as excedentes de 8 diárias até o limite de 44 horas semanal:

**REGIME DE COMPENSAÇÃO 12X36.** O regime compensatório de 12 x 36, ainda que previsto nas normas coletivas, viola a redação do artigo 59 da CLT, sendo irregular sua adoção pelas partes. (TRT da 4ª Região, 6ª Turma, 0021574-16.2014.5.04.0014 RO, Data: 21/07/2016, Desembargadora Maria Cristina Schaan Ferreira – Relatora)

Do mesmo modo, a 5ª Turma do TRT4, já havia adotado o mesmo entendimento, pela invalidade da escalada 12x36 horas, desprezando o entendimento sumulado pelo Tribunal Superior do Trabalho, conforme ementa abaixo transcrita:

**RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE. REGIME COMPENSATÓRIO 12x36. NULIDADE.** Independentemente da previsão nas normas coletivas, tendo em vista as peculiaridades do regime 12x36, o labor além do limite de dez horas diárias, de que trata o § 2º do art. 59 da CLT, importa prática ilegal de prorrogação sistemática da jornada de trabalho além dos limites estabelecidos na lei, que não podem ser extrapolados com fundamento em norma coletiva. Recurso do reclamante parcialmente provido. (TRT da 4ª Região, 5ª Turma, 0000056-50.2012.5.04.0301 RO. Data: 24/09/2015, Desembargadora Brígida Joaquina Charão Barcelos Toschi - Relatora)

Na doutrina, seguindo o mesmo entendimento, Jorge Luiz Souto Maior se posiciona da seguinte forma:

“O revezamento 12x36 fere, frontalmente, a Constituição e a lei. A lei não permite trabalho em horas extras de forma ordinária, como dito acima. E, se houver trabalho em hora extra, a jornada não pode ultrapassar a 10 horas. No regime de 12x36 há trabalho freqüente além de oito horas diárias, portanto, horas extras (o fato de ser remunerado como tal, ou não, não afeta a realidade, pois hora extra é a hora que ultrapassa o limite máximo da jornada normal) e há trabalho com jornada superior a 10 horas. O descanso a mais que se dá, com a folga no dia seguinte, primeiro não retira a ilegalidade e segundo, sob o aspecto fisiológico, não repõem a perda sofrida pelo organismo, ainda mais sabendo-se, como se sabe, que no dia

seguinte o trabalhador não descansa, ocupando-se de outras atividades e mesmo vinculando-se a outro emprego. Uma jornada de 12 horas vai contra a todos os preceitos internacionais de direitos humanos.”<sup>61</sup>

Assim, conclui-se transcrevendo as palavras de Cláudia José Abud<sup>62</sup>, afirmando que *“o regime especial de escala de trabalho 12x36 é ilegal, pois viola o disposto no §2º do art. 59 da CLT, assim como transgride os princípios constitucionais que garantem o direito à saúde e a dignidade do trabalhador.”*

### **3.6 Da análise de normas coletivas que autorizam o regime de jornada 12x36**

Consoante já sustentado, a Súmula nº 444 do TST atualmente é a fonte de regulamentação da jornada de trabalho 12x36 para os trabalhadores em geral (à exceção da Lei 11.901/2009 que regula a categoria dos bombeiros civis) e expressamente preceitua que a instituição de tal regime de jornada se dá mediante previsão em lei ou ajustada exclusivamente mediante acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho.

Tendo em vista que a grande maioria das categorias de trabalhadores que prestam serviços mediante o regime de trabalho em estudo são reguladas por normas coletivas, passa-se a demonstrar a previsão autorizadora da escala 12x36 em normas coletivas de três categorias distintas: profissionais da área da saúde, trabalhadores da categoria de asseio e conservação e por último profissionais da área da segurança privada.

Inicialmente destaca-se o acordo coletivo de trabalho, em anexo, firmado entre Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos e Serviços de Saúde de Rio Grande/RS e o Hospital Associação de Caridade Santa Casa do Rio Grande, cuja vigência compreendeu o período de 07 de novembro de 2011 à 07 de novembro 2015.

A cláusula normativa que autoriza a aplicação da jornada 12x36 aos empregados do hospital acima citado possui a seguinte redação:

---

<sup>61</sup> MAIOR, Jorge Luiz Souto. *Em defesa da ampliação da competência da Justiça do Trabalho*. Revista LTr, pg. 70

<sup>62</sup> ABUD, Cláudia José. *Jornada de trabalho e a compensação de horários*. São Paulo: Atlas, 2008, pg. 139.

**CLÁUSULA PRIMEIRA:** As partes ajustam que os empregados da SANTA CASA, pertencentes à categoria do SINDICATO que trabalham em horário noturno, trabalharão no regime de 12:00 horas de trabalho por 36:00 de folga.

Parágrafo Primeiro: Fica ajustado o intervalo de 01:00 hora para lanche que não será marcado no cartão-ponto.

Parágrafo segundo: Para efeito do cálculo do valor da hora extra, será utilizado o divisor 180 horas semanais.

Parágrafo terceiro: Os empregados abrangidos pelo presente acordo, não receberão, em decorrência do horário estabelecido, qualquer adicional extra ou outra vantagem, seja a que título for, ou sob qualquer alegação, exceto se foram ultrapassadas as 44 horas semanais.

Como se vislumbra, em que pese a norma coletiva esteja em consonância com o enunciado da súmula nº 444 do TST, chama atenção o parágrafo primeiro da cláusula abordada que garante a concessão de uma hora de intervalo para lanche, porém, dispensado a marcação no cartão ponto.

Entende-se, todavia, que a dispensa do registro no cartão ponto do intervalo para lanche previsto na norma coletiva acaba por permitir que na prática os trabalhadores que laboram na escala 12x36 acabem por não gozar efetivamente do intervalo previsto no art. 71, *caput*, da CLT, o qual, invariavelmente trata-se de direito de ordem pública, pois diz respeito à saúde e segurança do trabalhador.

E nesta senda, de toda sorte corrobora o defendido até o momento de que a jornada em questão, além de contrariar dispositivos legais e constitucionais, acaba sendo também prejudicial à saúde dos trabalhadores, haja vista o desgaste do labor por doze horas contínuas em estabelecimento de saúde.

Num segundo momento, traz-se à baila desta vez a convenção coletiva de trabalho celebrada entre o Sindicato dos Empregados de Empresas de Asseio e Conservação de Pelotas e o Sindicato das Empresas de Asseio e Conservação do Estado do Rio Grande do Sul, com abrangência territorial na cidade de Pelotas e vigência de 01/01/2015 à 31/12/2015.<sup>63</sup>

A autorização normativa para a adoção da jornada 12x36 encontra amparo na cláusula quadragésima primeira, conforme a abaixo destacado:

---

<sup>63</sup> MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. Secretaria de Relações do Trabalho – SRT. Sistema de Negociações Coletivas de Trabalho – MEDIADOR. Disponível em: <<http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/Resumo/ResumoVisualizar?NrSolicitacao=MR000994/2015>> Acesso em: 03/08/2016.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA – JORNADA DE TRABALHO COMPENSATÓRIA**

As empresas, respeitado o número de horas de trabalho contratual semanal, poderão ultrapassar a duração normal diária até o limite máximo legal permitido visando a compensação de horas não trabalhadas em outro dia da semana, sem que esse acréscimo diário seja considerado como trabalho extraordinário.

Da mesma forma, as empresas poderão praticar jornada compensatória de 12 h (doze horas) de trabalho por 36h (trinta e seis horas) de descanso exclusivamente em serviços de portaria/vigia/guarda patrimonial, recepção, operação de central de monitoramento e atendimento de chamados de alarme/suporte, sem que esse acréscimo de horas na jornada seja considerado como trabalho extraordinário.

Em ambos os casos é irrelevante que a atividade seja insalubre.

No cumprimento da jornada compensatória de 12h (doze horas) de trabalho por 36h (trinta e seis horas) de descanso considerar-se-á para todos os efeitos que houve gozo de um repouso semanal remunerado e que o eventual trabalho prestado em domingo restou compensado com folga em outro dia da semana.

A adoção da jornada compensatória de 12h (doze horas) de trabalho por 36h (trinta e seis horas) de descanso importará, em qualquer hipótese, na obrigação de pagamento do salário normativo respectivo.

Já para a categoria dos trabalhadores em segurança privada, considerada juntamente com a categoria dos trabalhadores em estabelecimentos de saúde como os principais utilizadores do regime de jornada 12x36, destaca-se a convenção coletiva de trabalho pactuada entre o Sindicato dos Empregados em Empresas de Segurança de Vigilância e Segurança de Rio Grande e o Sindicato das Empresas de Segurança e Vigilância do Estado do Rio Grande do Sul, com abrangência territorial na cidade de Rio Grande e com vigência compreendida entre 01/02/2014 à 31/01/2016<sup>64</sup>.

Eis a previsão para a aplicabilidade da escala 12x36 conforme disposto na cláusula septuagésima quarta:

---

<sup>64</sup> MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. Secretaria de Relações do Trabalho – SRT. Sistema de Negociações Coletivas de Trabalho – MEDIADOR. Disponível em: <<http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/Resumo/ResumoVisualizar?NrSolicitacao=MR011939/2014>> Acesso em: 03/08/2016.

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA – PRORROGAÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO**

Face às características especiais e particulares inerentes às atividades de segurança e vigilância observado o estabelecido na cláusula COMPENSAÇÃO HORÁRIA, ficam as empresas autorizadas a prorrogarem a jornada de trabalho de seus empregados, em regime de compensação, de forma que a jornada diária não ultrapasse o limite de 720 (setecentos e vinte) minutos, e desde que o empregado não manifeste por escrito ou por seu sindicato profissional sua negativa ao cumprimento de tal jornada.

**Parágrafo primeiro:** Fica expressamente autorizada a adoção da escala 12 x 36 e de toda e qualquer escala que respeite, não ultrapasse o total mensal de 220h de efetiva prestação de serviços.

**Parágrafo segundo:** Entende-se como escala 12 por 36 aquela em que a cada jornada de 12 horas o empregado folga 36 horas.

**Parágrafo terceiro:** As partes resolvem adotar, a partir de 01.02.2014, somente para os empregados estiverem executando a escala 12x 36 ou 12x 35, o disciplinado pela Súmula nº 444 do TST com a seguinte redação: ***“É válida, em caráter excepcional, a jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso, prevista em lei ou ajustada exclusivamente mediante acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho, assegurada a remuneração em dobro dos feriados trabalhados.***

O empregado não tem direito ao pagamento de adicional referente ao labor prestado na décima primeira e décima segunda horas.”

Dessa forma, ainda que as normas coletivas respeitem os ditames previstos pelo entendimento sumulado pelo TST, reiteram-se todos os fundamentos já esposados no sentido de que, mesmo havendo previsão em norma coletiva, o regime de jornada 12x36 é totalmente inválido e inaplicável ante os preceitos constitucionais e legais que tratam a jornada de trabalho como matéria de higiene e segurança do trabalho e impedem o desempenho de jornada de trabalho além de dez horas diárias.

## CONCLUSÃO

Diante das reflexões anteriormente apresentadas, a conclusão que se chega é que o regime compensatório de 12x36 mostra-se totalmente contrário aos preceitos legais e constitucionais, tendo em vista que excede em 4 horas o limite diário de jornada estipulado pelo legislador constituinte e 2 horas do sistema de compensação de horário disposto pela CLT, este sem dúvida alguma, tido como importante norma de higiene, saúde e segurança do trabalho como apregoa o art. 7º, XXII da Constituição Federal, uma vez que induz o trabalhador a um quadro de fadiga prejudicial ao desempenho de suas atividades, seja psicológica ou física, não se mostrando o descanso previsto na súmula nº 444 do TST suficiente para compensar o desgaste sofrido.

O art. 58 da CLT estabelece que *“a duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de oito horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite”*. A prorrogação da duração normal de trabalho está prevista no art. 59 da CLT, cujo, *caput*, prevê a possibilidade de prorrogação da jornada normal em número não excedente de duas horas, mediante acordo escrito entre empregador e empregado, ou mesmo diante de contrato coletivo de trabalho. Já o §2º do art. 59 da CLT, por sua vez, prevê a possibilidade de compensação de horas, ressalvando a impossibilidade de ser ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias de trabalho.

A interpretação dos dispositivos legais anteriormente mencionados autoriza a interpretação de que a duração normal de trabalho, em qualquer hipótese, não pode ultrapassar o limite de dez horas diárias.

Ao tratar da duração do trabalho, a Constituição Federal, em seu art. 7º, inciso XII, assegurou o direito dos trabalhadores à duração normal de trabalho não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.

Muito embora o texto constitucional não preveja limite temporal de prorrogação da jornada de trabalho e remeter os interessados a negociação sobre o regime compensatório, é evidente que devem ser respeitadas as normas destinadas

a saúde e segurança do trabalhador a luz do que dispõe o inciso XXII do art. 7º da CF/88, bem como o §2º do art. 59 da CLT.

Como já demonstrado houve intensa luta social desde a Revolução Industrial para limitar a jornada de trabalho dentro de padrões razoáveis como forma de garantir a saúde dos trabalhadores, muitas vezes prejudicada por extenuantes jornadas de trabalho diário, tal como ocorre com a jornada compensatória que ora se defende a ilegalidade, o que em drásticas proporções levam operários a adquirirem doenças ocupacionais ou então cada vez mais expostos a acidentes de trabalho.

Acredita-se, portanto, que o regime compensatório 12x36 viola substancialmente os Direitos fundamentais do trabalhador expressos tanto na Constituição Federal, quando na Consolidação das Leis do Trabalho.

Foi abordado durante este trabalho, o caráter imperativo e cogente das normas relativas à duração do trabalho, destacando-se que as normas destinadas ao tempo de trabalho estão diretamente ligadas aos parâmetros relativos à saúde e segurança do trabalhador, sendo, portanto, de ordem pública, pelo que não podem deixar de atender aos limites e aos preceitos legais estabelecidos.

Neste contexto filiamos ao entendimento de Cláudia José Abud ao afirmar que os que defendem o regime em escala 12x36 baseiam-se no argumento de que esse sistema é mais benéfico ao trabalhador, pois possibilita maior tempo de descanso e convívio com a família.

Todavia, nos dias atuais não mais se concebe o entendimento de que esse tipo de compensação beneficia os trabalhadores.

Isso porque, no regime 12x36, os trabalhadores submetidos a ele não gozam das folgas previstas. Em razão dos baixos salários pagos, os trabalhadores não descansam nos períodos de repouso e passam a exercer outra atividade remunerada, assumindo outro posto de labor, por pura necessidade. Ocorre que normalmente a segunda ocupação funciona como complementação de renda e exercida, às vezes em condições inferiores à ocupação principal, alimentando assim um círculo vicioso de descaso das condições normais e saudáveis de trabalho.

A prorrogação do tempo de trabalho acima de limites toleráveis implica o surgimento de doenças de natureza diversa, decorrentes da fadiga, do estresse. Não foi por acaso que o ordenamento infraconstitucional estipulou a jornada máxima

de dez horas e o inciso XXII do art. 7º da CF estabeleceu a “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”.

Muito embora exista previsão de súmula autorizando este regime e orientando o posicionamento do Tribunal Superior aos Tribunais Regionais Trabalhistas brasileiros, tal entendimento deve ser rechaçado, porque maléfico ao trabalhador, conforme vem se posicionando a Jurisprudência, ainda que minoritária, dos Tribunais Regionais, em especial, o Tribunal Regional da Quarta Região, como anteriormente apresentado.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. *Flexibilização da jornada de trabalho e a violação do direito à saúde do trabalhador: uma análise comparativa dos sistemas jurídicos brasileiro e espanhol*. – São Paulo: LTr, 2013.

BRANDÃO, Claudio Mascarenhas. *Jornada de trabalho e acidente de trabalho: Reflexões em torno das prestação de horas extraordinárias como causa de adoecimento no trabalho*. Rev. TST, Brasília, vol. 75, nº 2, abr/jun 2009.

JACCARD, Pierre. *História social do trabalho*. Coleção Movimento, v. 1. Lisboa: Livros Horizonte, 1974.

TÚLIO VIANA, Márcio. *Adicional de horas extras*. EM: BARROS, Alice Monteiro de (coord.). *Curso de Direito do Trabalho: estudos em memória de Célio Goyatá*. 3 ed., rev., atual e ampl. São Paulo: LTr, 1997.

MORAES, Evaristo de. *Apontamentos de direito operário*. 4 ed. São Paulo: Ltr, 1998.

SÜSSEKIND, Arnaldo. *Direito Internacional do trabalho*. 3 ed., atual e com novos textos. São Paulo: Ltr, 2000.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *História da OIT*. Disponível em: <<http://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/hist%C3%B3ria/lang-pt/index.htm>> Acesso em 13/07/2016.

FAUSTO, Bóris. *Trabalho urbano e conflito social (1890-1920)*. São Paulo – Rio de Janeiro: Difel, 1976.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 4 ed. São Paulo: LTr, 2005.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm)>. Acesso em: 14/07/2016.

BRASIL. *Consolidação das Leis do Trabalho*. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)> Acesso em: 14/07/2015.

OLIVEIRA, Murilo Kerche de; MISAILIDIS, Mirta Lereña. *O Direito fundamental a limitação da jornada de trabalho: Uma análise do projeto de emenda constitucional do empregado doméstico*. XXII Encontro Nacional do CONPEDI. 2013. <<http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=e474e8520850a6f3>> Acesso em: 17/07/2016.

CARDELLA, Benedito. *Segurança no trabalho e prevenção de acidentes*. São Paulo: Atlas, 1999.

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 7ª Ed. São Paulo: LTr, 2011.

RESENDE, Ricardo. *Direito do trabalho esquematizado*. – 5. ed. rev. e atual. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2015.

MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do trabalho*. 30 ed. – São Paulo: Atlas, 2014.

ESPINOLA, Eduardo. *A lei de introdução ao código civil brasileiro: (Dec-lei nº 4.657, de 4 de setembro de 1942, com alterações da Lei nº 3.238, de 1º de agosto de 1957, e leis posteriores)*. 3. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 1999.

DINIZ, Maria Helena. *Lei de introdução ao código civil brasileiro interpretada*. 9. ed. São Paulo: Saraiva, 2002.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas de trabalho*. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011. Pg. 471.

CIOFFI, Leandro; CIOFFI, Andreia Correia de Souza. *A súmula 444 do TST e a efetividade de direitos fundamentais relacionados à saúde do Trabalhador*. Disponível em: <<http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=b1f6c0ad82dc2859>> Acesso em: 31/07/2016.

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

CAMINO, Carmen. *Direito Individual do Trabalho*. 4. Ed., Porto Alegre: Síntese, 2004.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. *Em defesa da ampliação da competência da Justiça do Trabalho*. Revista LTr, n. 70, v. 13, janeiro/2008.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO (MTE) et al. *Anuário de Acidentes do Trabalho. - AEPS 2013 – Seção IV – Acidentes do Trabalho – Tabelas*. Brasília: MTE, 2013. Disponível em: <<http://www.previdencia.gov.br/dados-abertos/aeps-2013-anuario-estatistico-da-previdencia-social-2013/aeps-2013-secao-iv-acidentes-do-trabalho/aeps-2013-secao-iv-acidentes-do-trabalho-tabelas/>> Acesso em: 01/08/2016.

DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. *Reduzir a jornada de trabalho é gerar empregos de qualidade*. Nota Técnica nº 57. Novembro de 2007. Disponível em: <<http://187.4.128.195/encontro6horas/arquivos/notatec57JornadaTrabalho%20diees e.pdf>> Acesso em: 01/08/2016.

ALEXY, Robert. *Teoria dos direitos fundamentais*. 5. ed. São Paulo: Malheiros, 2008.

BRASIL. Lei nº 11.901/09, de 12 de janeiro de 2009, *dispõe sobre a profissão de Bombeiro Civil*. Diário Oficial da União, Brasília, Jan. 2009. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2007-2010/2009/Lei/L11901.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2009/Lei/L11901.htm)>. Acesso em: 01/08/2016.

BASÍLIO, Paulo Sérgio. *Positivização da Jornada de Trabalho de 12 X 36 no Direito Material do Trabalho - Primeiras impressões da Lei 11.901/2009*. Revista Justiça do Trabalho, Porto Alegre, abr. 2009, HS, nº 304.

BORGES, Altamiro, LOGUERCIO, Antônia Mara Vieira. *Questões Polêmicas sobre a jornada de trabalho*. Porto Alegre: HS, 2009.

ALMEIDA, Maurício Martins. *Da insustentabilidade da Jornada de Trabalho de 12 X 36 na atividade hospitalar*. São Paulo, 2012, LTR Suplemento Trabalhista, 080/12.

ALVES, Cassia. *REGIME DE 12 HORAS DE TRABALHO E 36 HORAS DE DESCANSO NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO*. 2013. 30 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação). Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2013. Acesso em 01/08/2016. Disponível em:

<[http://www3.pucrs.br/pucrs/files/uni/poa/direito/graduacao/tcc/tcc2/trabalhos2013\\_1/cassia\\_alves.pdf](http://www3.pucrs.br/pucrs/files/uni/poa/direito/graduacao/tcc/tcc2/trabalhos2013_1/cassia_alves.pdf)>

RIO DE JANEIRO. *Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região*. Processo 0011020-61.2014.5.01.0028 (RO). Recurso Ordinário da 10ª Turma. Jurisprudência do TRT1. Rio de Janeiro, abril, 2016. Disponível em: <<http://www.trt1.jus.br/web/guest/consulta-jurisprudencia;jsessionid=7DDC6A796862474F6AF4A299D7876069>> Acesso em: 03/08/ 2016.

RIO GRANDE DO SUL. *Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região*. Processo 0021574-16.2014.5.04.0014 (RO). Recurso Ordinário da 6ª Turma. Jurisprudência do TRT4. Porto Alegre, julho, 2016. Disponível em: <[http://gsa6.trt4.jus.br/search?q=cache:jwGEaWCY7MYJ:jbintra.trt4.jus.br:8080/pje\\_2grau\\_helper/jurisp%3Fo%3Dd%26c%3D5642021%26v%3D11284042+ilegalidade+jornada+12x36+inmeta:DATA\\_DOCUMENTO:2015-08-03..2016-08-03++&client=jurisp&site=jurisp\\_sp&output=xml\\_no\\_dtd&proxystylesheet=jurisp&ie=UTF-8&lr=lang\\_pt&proxyreload=1&access=p&oe=UTF-8](http://gsa6.trt4.jus.br/search?q=cache:jwGEaWCY7MYJ:jbintra.trt4.jus.br:8080/pje_2grau_helper/jurisp%3Fo%3Dd%26c%3D5642021%26v%3D11284042+ilegalidade+jornada+12x36+inmeta:DATA_DOCUMENTO:2015-08-03..2016-08-03++&client=jurisp&site=jurisp_sp&output=xml_no_dtd&proxystylesheet=jurisp&ie=UTF-8&lr=lang_pt&proxyreload=1&access=p&oe=UTF-8)> Acesso em: 03/08/ 2016.

RIO GRANDE DO SUL. *Tribunal Regional da 4ª Região*. Processo 0000056-50.2012.5.04.0301 (RO). Recurso ordinário da 5ª Turma. Jurisprudência do TRT4. Porto Alegre, setembro, 2015. Disponível em: <[http://gsa5.trt4.jus.br/search?q=cache:tISNtEFhPOEJ:iframe.trt4.jus.br/gsa/gsa.jurisp\\_sdcpsp.baixar%3Fc%3D54474885+jornada+12x36+ilegalidade+inmeta:DATA\\_DOCUMENTO:2015-07-03..2016-07-03++&client=jurisp&site=jurisp\\_sp&output=xml\\_no\\_dtd&proxystylesheet=jurisp&ie=UTF-8&lr=lang\\_pt&proxyreload=1&access=p&oe=UTF-8](http://gsa5.trt4.jus.br/search?q=cache:tISNtEFhPOEJ:iframe.trt4.jus.br/gsa/gsa.jurisp_sdcpsp.baixar%3Fc%3D54474885+jornada+12x36+ilegalidade+inmeta:DATA_DOCUMENTO:2015-07-03..2016-07-03++&client=jurisp&site=jurisp_sp&output=xml_no_dtd&proxystylesheet=jurisp&ie=UTF-8&lr=lang_pt&proxyreload=1&access=p&oe=UTF-8)> Acesso em: 03/08/2016.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Súmula nº 444. Disponível em: <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_401\\_450.html#SUM-444](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html#SUM-444)> Acesso em: 12/07/2016.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Súmula nº 85. Disponível em: <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_401\\_450.html#SUM-85](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html#SUM-85)> Acesso em: 12/07/2016.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Súmula nº 437. Disponível em: <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_401\\_450.html#SUM-437](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html#SUM-437)> Acesso em: 12/07/2016.

DISTRITO FEDERAL. Tribunal Superior do Trabalho. Processo ARR: 8212220125020060. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista 3ª Turma. Jurisprudência do TST. Brasília, maio, 2015. Disponível em: <<http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/186862202/arr-8212220125020060>> Acesso em: 05/08/ 2016.

ABUD, Cláudia José. *Jornada de trabalho e a compensação de horários*. São Paulo: Atlas, 2008.

## ANEXO A – Estatísticas de acidentes de trabalho

### CAPÍTULO 31 - ACIDENTES DO TRABALHO

#### 31.1 - Quantidade mensal de acidentes do trabalho, por situação do registro e motivo - 2011/2013

MESES	Anos	QUANTIDADE DE ACIDENTES DO TRABALHO						Sem CAT Registrada	
		Total	Com CAT Registrada			Total	Motivo		
			Total	Típico	Trajeto		Doença do Trabalho		
							Típico		Trajeto
<b>TOTAL.....</b>	<b>2011</b>	<b>720.629</b>	<b>543.889</b>	<b>426.153</b>	<b>100.897</b>	<b>16.839</b>	<b>176.740</b>		
	<b>2012</b>	<b>713.984</b>	<b>546.222</b>	<b>426.284</b>	<b>103.040</b>	<b>16.898</b>	<b>167.762</b>		
	<b>2013</b>	<b>717.911</b>	<b>559.081</b>	<b>432.254</b>	<b>111.601</b>	<b>15.226</b>	<b>158.830</b>		
Janeiro.....	2011	58.448	43.225	34.112	7.807	1.306	15.223		
	2012	56.925	42.958	34.255	7.363	1.340	13.967		
	2013	57.848	44.335	34.745	8.263	1.327	13.513		
Fevereiro.....	2011	59.293	43.821	34.540	7.891	1.390	15.472		
	2012	56.042	42.462	33.563	7.611	1.288	13.580		
	2013	54.291	41.800	32.694	7.877	1.229	12.491		
Março.....	2011	62.003	46.251	36.380	8.348	1.523	15.752		
	2012	65.199	49.450	38.591	9.250	1.609	15.749		
	2013	59.927	46.050	35.610	8.992	1.448	13.877		
Abril.....	2011	56.672	42.577	33.283	7.974	1.320	14.095		
	2012	55.666	42.113	32.731	7.991	1.391	13.553		
	2013	63.231	48.932	37.913	9.593	1.426	14.299		
Maio.....	2011	65.138	49.671	38.576	9.482	1.613	15.467		
	2012	63.815	48.910	37.542	9.779	1.589	14.905		
	2013	61.034	47.518	36.615	9.544	1.359	13.516		
Junho.....	2011	60.044	45.926	35.356	9.125	1.445	14.118		
	2012	57.984	44.550	34.257	8.857	1.436	13.434		
	2013	58.977	45.908	35.022	9.601	1.285	13.069		
Julho.....	2011	61.421	46.668	36.374	8.876	1.418	14.753		
	2012	61.514	47.162	36.762	8.904	1.496	14.352		
	2013	63.347	49.399	38.082	9.971	1.346	13.948		
Agosto.....	2011	67.825	51.440	40.168	9.643	1.629	16.385		
	2012	67.709	51.663	40.097	9.951	1.615	16.046		
	2013	65.100	50.547	38.556	10.646	1.345	14.553		
Setembro.....	2011	61.446	46.589	36.480	8.695	1.414	14.857		
	2012	59.123	45.165	35.210	8.676	1.279	13.958		
	2013	62.251	48.678	37.565	9.766	1.347	13.573		
Outubro.....	2011	59.140	44.775	35.207	8.117	1.451	14.365		
	2012	64.179	49.752	39.051	9.209	1.492	14.427		
	2013	65.683	51.690	40.264	10.164	1.262	13.993		

	2011	56.944	43.112	34.215	7.630	1.267	13.832
Novembro.....	2012	56.136	43.506	34.255	8.038	1.213	12.630
	2013	57.458	45.297	35.127	9.214	956	12.161
	2011	52.255	39.834	31.462	7.309	1.063	12.421
Dezembro.....	2012	49.692	38.531	29.970	7.411	1.150	11.161
	2013	48.764	38.927	30.061	7.970	896	9.837

---

FONTE: DATAPREV, CAT, SUB.

NOTA: Os dados são preliminares, estando sujeitos a correções.

**ANEXO B – Acordo Coletivo de Trabalho (Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos e Serviços de Saúde de Rio Grande/RS e o Hospital Associação de Caridade Santa Casa do Rio Grande)**

**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**

Pelo presente instrumento, de um lado o **SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS E SERVIÇOS DE SAÚDE DE RIO GRANDE**, Entidade de sindical, inscrito no CNPJ sob o nº 89.587.554/0001-40, com sede na Rua Zalony nº 284, Centro, Rio Grande/RS, neste ato, representado por seu Presidente **Sr. Rogério Brito da Silva**, de ora adiante denominado simplesmente **SINDICATO** e, de outro lado, a **ASSOCIAÇÃO DE CARIDADE SANTA CASA DO RIO GRANDE**, Entidade Assistencial Hospitalar, inscrita no CNPJ sob o nº 94862265/0001-42, com sede na Rua General Osório nº 625, Centro, Rio Grande/RS, neste ato representada por seu Presidente **Sr. Enio Duarte Fernandez**, de ora em diante denominada simplesmente **SANTA CASA**, celebram o presente **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**, que reger-se-á pelas seguintes cláusulas e condições:

**CLÁUSULA PRIMEIRA:** As partes ajustam que os empregados da SANTA CASA, pertencentes à categoria do SINDICATO que trabalham em horário noturno, trabalharão no regime de 12:00 horas de trabalho por 36:00 horas de folga.

**Parágrafo Primeiro:** Fica ajustado o intervalo de 01:00 hora para lanche que não será marcado no cartão-ponto.

**Parágrafo segundo:** Para efeito do cálculo do valor da hora extra, será utilizado o divisor de 180 horas semanais.

**Parágrafo terceiro:** Os empregados abrangidos pelo presente acordo, não receberão, em decorrência do horário estabelecido, qualquer adicional extra ou outra vantagem, seja a que título for, ou sob qualquer alegação, exceto se forem ultrapassadas às 22:00 horas semanais.

**CLÁUSULA SEGUNDA:** Fica estabelecido e ajustado que o trabalho em repouso semanal remunerado já está, automaticamente, compensado no presente regime de horário, e que para o trabalho em feriado será concedido mais um dia de folga compensatória ou efetuado o pagamento em dobro.

**CLÁUSULA TERCEIRA:** Para os empregados que trabalham em horário diurno será mantido o horário de 6:00 horas diárias, de segunda à sexta-feira e plantão de 12:00 horas, que poderá ocorrer no sábado ou domingo, sendo que, neste caso, pelas horas excedentes à sexta hora diária receberão a folga compensatória.

**Parágrafo único:** Será concedido intervalo de 15 minutos para lanches, quando trabalhadas 6:00 horas corridas e 1:00 hora, quando nos plantões de 12:00 horas, intervalos estes que não serão marcados nos cartões ponto.

**CLÁUSULA QUARTA:** As partes acordam que o adicional por trabalho extraordinário será de 50% para as duas primeiras horas-extras e 60% para as horas extras subjacentes.

**CLÁUSULA QUINTA:** A SANTA CASA fornecerá um lanche para os empregados que trabalharem à noite, no denominado regime de 12:00 horas por 36:00 horas.

Parágrafo primeiro: Os empregados pagarão pelo lanche nesta cláusula referida, importância não superior aos limites previstos na lei e demais disposições legais pertinentes.

Parágrafo segundo: Fica acordado entre as partes, que a alimentação aqui prevista, não será considerada como salário para qualquer efeito, inclusive não incidindo sobre as mesmas contribuições previdenciárias.

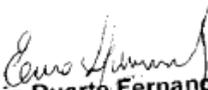
CLÁUSULA SEXTA: O presente acordo coletivo de trabalho é estendido tão somente aos empregados que estejam com seus contratos de trabalho em vigor nesta data e cujas funções estão especificadas no presente instrumento.

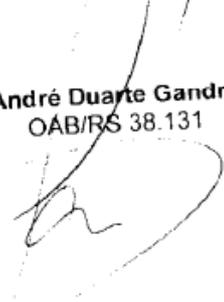
CLÁUSULA SÉTIMA: As partes acordam que poderá ser descontado até o percentual de 20% da remuneração do empregado, mediante expressa autorização, para satisfação de débitos aos seus credores com intermediação de convênio com SINDICATO, além dos 30% previstos na lei.

CLÁUSULA OITAVA: As partes acordantes ratificam expressamente as compensações de horários existentes entre a SANTA CASA e os EMPREGADOS que vigeram até o presente acordo, ficando consignado que se dão aqui mútua e recíproca quitação, para todo e qualquer efeito legal.

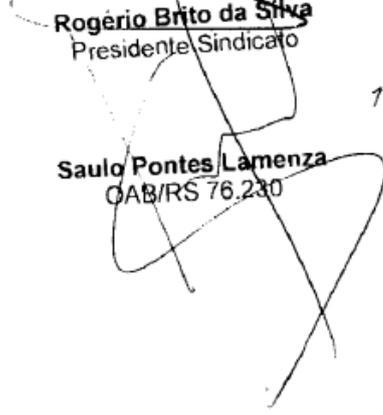
CLÁUSULA NONA: O presente acordo entra em vigor na data de assinatura e terá vigência até o dia 07 de novembro de 2015.

Rio Grande, 07 de novembro de 2011.

  
**Enio Duarte Fernandez**  
Presidente Santa Casa

  
**André Duarte Gandra**  
OAB/RS 38.131

  
**Rogério Brito da Silva**  
Presidente Sindicato

  
**Saulo Pontes Lamenza**  
OAB/RS 76.230