



CENTRO UNIVERSITÁRIO DE LAVRAS
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

Trabalho de Conclusão de Curso
A REFORMA TRABALHISTA E OS REFLEXOS NA JORNADA DO EMPREGADO
SUBMETIDO A ESCALA DE TRABALHO 12X36

MARIA FERNANDA OLIVEIRA BAYÃO

LAVRAS – MG

2025

MARIA FERNANDA OLIVEIRA BAYÃO

**A REFORMA TRABALHISTA E OS REFLEXOS NA JORNADA DO EMPREGO
SUBMETIDO A ESCALA DE TRABALHO 12X36**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Centro Universitário de Lavras, como parte das exigências da disciplina Trabalho de Conclusão de Curso (TCC), curso de graduação em Direito.

ORIENTADOR

Prof. Me. Giovani Gomes Guimarães

LAVRAS – MG

2025

Ficha Catalográfica preparada pelo Setor de Processamento
Técnico da Biblioteca Central do UNILAVRAS

B356r Bayão, Maria Fernanda Oliveira.
A reforma trabalhista e os reflexos na jornada de
trabalho do empregado submetido a escala de trabalho
12x36 / Maria Fernanda Oliveira Bayão. – Lavras:
Unilavras, 2025.

46f.

Monografia (Graduação em Direito) – Unilavras,
Lavras, 2025.

Orientador: Prof. Giovani Gomes Guimarães.

1. Reforma trabalhista. 2. Escala 12x36. 3. Direitos do
trabalhador. 4. Jornada de trabalho. I. Guimarães, Giovani
Gomes. (Orient.). II. Título.

MARIA FERNANDA OLIVEIRA BAYÃO

**A REFORMA TRABALHISTA E OS REFLEXOS NA JORNADA DO EMPREGADO
SUBMETIDO A ESCALA DE TRABALHO 12X36**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Centro Universitário de Lavras, como parte das exigências da disciplina Trabalho de Conclusão de Curso (TCC), curso de graduação em Direito.

Aprovada em: 20/05/2025

MEMBROS DA BANCA EXAMINADORA

Presidente – Prof.^a. Ma. Erika Tayer Lasmar / UNILAVRAS

Orientadora – Prof.^a. Me. Giovani Gomes Guimarães/ UNILAVRAS

LAVRAS – MG

2025

A Deus.

À minha mãe e ao meu irmão,
Edriana e Diogo.

Aos meus amigos de infância e de
faculdade.

Vocês foram o motivo para eu
conseguir chegar aqui.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, agradeço a Deus, por sempre me conduzir e me guiar pelos melhores caminhos.

A minha mãe que sempre me apoiou em todos os meus passos e decisões, estando ao meu lado para garantir que todos os meus sonhos fossem realizados.

Ao meu irmão que sempre foi uma inspiração e sempre me influenciou e apoiou durante todos os momentos da minha trajetória até aqui.

Ao meu pai que mesmo não estando mais presente aqui, tenho certeza de que sempre me guiou em todos os meus passos.

As minhas amigas de infância que sempre estiveram presente em cada palavra de incentivo e em cada gesto de companheirismo.

Aos meus amigos de faculdade que tornaram o percurso mais leve e feliz.

Aos professores que fizeram parte da minha graduação e me ensinaram e auxiliaram durante todo meu desenvolvimento acadêmico, profissional e pessoal.

Ao meu orientador Giovani que me auxiliou e ensinou ao longo de toda minha pesquisa.

E, por fim, a todos que participaram, direta ou indiretamente do desenvolvimento deste trabalho de pesquisa.

“Seja o que sua mente possa conceber e acreditar, ela pode conseguir (Napoleon Hill, 1976).”

RESUMO

Introdução: O presente trabalho discorre sobre a Lei 13.467, popularmente conhecida como Reforma Trabalhista, que foi sancionada em julho de 2017 e entrou em vigor em novembro do mesmo ano. Tal norma trouxe mudanças e impactos de modo a apresentar uma nova escala de trabalho, consistente em 12 (doze) horas consecutivas de trabalho com um intervalo ininterrupto de 36 (trinta e seis) horas.

Objetivo: O objetivo do trabalho é a proposição de uma profunda análise acerca da inclusão do art. 59-A, o qual estabelece o regime de trabalho 12x36 para qualquer atividade, sendo necessário apenas um acordo individual escrito entre empregado e empregador, ficando dispensada a presença das entidades de classe para mediar tal negociação, como era estabelecido pela Súmula n.º 444 do TST que previa de forma excepcional a possibilidade de realizar a jornada 12x36. Com o presente estudo também busca analisar se todos os direitos básicos e princípios fundamentais previstos na Constituição Federal estão sendo garantidos aos empregados submetidos a esta escala de trabalho. **Metodologia:** A metodologia utilizada neste trabalho consiste em uma revisão literária, com pesquisa de jurisprudências, súmulas, artigos, doutrinadores e orientações jurisprudenciais, com análise da escala de trabalho do empregado 12x36 antes da reforma trabalhista e após a reforma e os direitos que esse trabalhador teve suprimido. **Resultado:** Como resultado, observou-se que a reforma flexibilizou normas essenciais, reduzindo garantias historicamente asseguradas, o que tem sido alvo de contestação por parte da doutrina e da jurisprudência. **Conclusão:** Conclui-se que, embora tenha buscado modernizar as relações laborais, a reforma trouxe impactos significativos aos trabalhadores em regime 12x36, exigindo constante análise crítica quanto à sua compatibilidade com os direitos fundamentais.

Palavras-chave: Reforma Trabalhista; escala 12x36; direitos do trabalhador; Constituição Federal; CLT; Jornada de Trabalho.

ABSTRACT

Introduction: This paper discusses Law No. 13,467, popularly known as the Labor Reform, which was enacted in July 2017 and came into effect in November of the same year. This legislation introduced changes and impacts that established a new work schedule, consisting of 12 (twelve) consecutive hours of work followed by an uninterrupted 36 (thirty-six) hour rest period. **Objective:** The objective of this study is to propose an in-depth analysis of the inclusion of Article 59-A, which establishes the 12x36 work schedule for any activity, requiring only an individual written agreement between the employee and the employer. This eliminates the need for the involvement of labor unions to mediate such negotiations, as was previously required by Precedent No. 444 of the Superior Labor Court (TST), which exceptionally allowed the implementation of the 12x36 schedule. The study also aims to examine whether all basic rights and fundamental principles provided by the Federal Constitution are being upheld for employees under this work arrangement. **Methodology:** The methodology used in this paper consists of a literature review, including the analysis of case law, legal precedents, scholarly articles, legal doctrines, and judicial guidelines. It analyzes the 12x36 work schedule before and after the labor reform, as well as the rights that may have been suppressed for workers under this system. **Result:** The findings indicate that the reform has relaxed essential rules, reducing historically guaranteed rights, which has drawn criticism from legal scholars and the judiciary. **Conclusion:** It is concluded that, although the reform aimed to modernize labor relations, it brought significant impacts for workers under the 12x36 regime, requiring ongoing critical assessment regarding its compatibility with fundamental rights.

Keywords: Labor Reform; 12x36 work schedule; workers' rights; Federal Constitution; CLT; Work Hours.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	9
2 DESENVOLVIMENTO	11
2.1. ORIGEM DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS NO BRASIL: HISTÓRIA E SIGNIFICADO.....	11
2.2 DIREITOS FUNDAMENTAIS PREVISTOS NA CONSTITUIÇÃO FEDERAL	13
2.3 JORNADAS DE TRABALHO PREVISTAS NA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA	17
2.4 A REFORMA TRABALHISTA E SUAS PRINCIPAIS ALTERAÇÕES	19
2.5 ESCALA 12X36 ANTES DA REFORMA TRABALHISTA.....	21
2.6 MUDANÇAS NA ESCALA DE TRABALHO DO EMPREGADO 12X36 DEPOIS DA REFORMA	23
2.6.1 Supressão do pagamento em dobro no descanso semanal remunerado.	26
2.6.2 Adicional noturno e prorrogação da hora noturna	29
2.6.3 Intervalo Intrajornada.....	31
2.6.4 Atividades Insalubres	33
3 CONCLUSÃO	37
REFERÊNCIAS.....	41

1 INTRODUÇÃO

A Reforma Trabalhista, promulgada pela Lei n.º 13.467, de 13 de julho de 2017, trouxe significativas alterações à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), com o objetivo declarado de modernizar as relações laborais no Brasil. Dentre as diversas mudanças, uma das mais polêmicas e debatidas foi a flexibilização de normas trabalhistas, incluindo aspectos como jornada de trabalho, remuneração, condições de trabalho e direitos dos empregados. A proposta central da Reforma, que visava, supostamente, o aumento da competitividade das empresas e a criação de novos postos de trabalho, teve impacto direto nas condições laborais dos trabalhadores, gerando efeitos que, em muitos casos, foram prejudiciais à proteção dos direitos trabalhistas adquiridos ao longo do tempo.

Entre os efeitos dessa mudança, destaca-se a possibilidade de uma jornada de trabalho mais flexível, permitindo, em algumas situações, que o empregado trabalhe por até 12 horas consecutivas. Uma das modalidades previstas na Reforma foi a implantação do regime de trabalho com jornada de 12 horas de trabalho seguidas de 36 horas de ininterruptas de descanso. Essa jornada, muitas vezes vista como uma solução para a maior disponibilidade de mão de obra, principalmente em áreas que precisam de funcionários durante todo um dia, como área da saúde, vigilância, segurança e hospitalar, desperta preocupações quanto aos seus impactos sobre a saúde do empregado, o bem-estar, seu momento de lazer, sua relação com seus familiares e os direitos trabalhistas.

Embora a Reforma tenha como um de seus objetivos a modernização das relações de trabalho, a implementação do regime de jornada de 12x36 tem suscitado um amplo debate sobre a supressão de direitos fundamentais dos trabalhadores. A presente monografia argumenta que a flexibilização da jornada 12x36, especialmente após a Reforma Trabalhista, representa um retrocesso na proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores, impactando negativamente sua saúde e bem-estar.

A jornada extenuante de 12 horas, embora legalizada, é considerada por muitos como uma forma de precarização do trabalho, colocando em risco a saúde física e mental do trabalhador. Além disso, a possibilidade de descanso prolongado de 36 horas, embora pareça vantajosa à primeira vista, não resolve as implicações do cansaço acumulado e da falta de convivência social e familiar, aspectos essenciais para a qualidade de vida do empregado.

Este trabalho busca analisar a implementação da Reforma Trabalhista no que diz respeito à jornada de trabalho 12x36, avaliando os efeitos diretos e indiretos dessa mudança na vida dos trabalhadores. Será abordada, de forma detalhada, a supressão de direitos e a flexibilização das normas trabalhistas, com foco na saúde física e mental dos empregados, e a questão do equilíbrio entre vida profissional e pessoal. A partir dessa análise, será possível compreender as implicações dessa jornada e como ela reflete o novo modelo de relação de trabalho imposto pela Reforma Trabalhista no Brasil.

A metodologia adotada para o desenvolvimento deste trabalho é de natureza qualitativa, com enfoque exploratório e abordagem teórico-bibliográfica e documental. A pesquisa qualitativa busca compreender, interpretar e aprofundar os fenômenos jurídicos por meio da análise de textos legais, doutrinários e jurisprudenciais, sendo especialmente adequada às Ciências Humanas e, em particular, ao Direito. Optou-se por uma pesquisa exploratória, tendo em vista que o objetivo principal é compreender os efeitos da Reforma Trabalhista, instituída pela Lei n.º 13.467/2017, sobre os direitos dos empregados submetidos à jornada 12x36, especialmente no que se refere à supressão de garantias historicamente conquistadas.

A abordagem teórico-bibliográfica fundamentou-se na análise de obras de autores renomados do Direito do Trabalho, tais como Mauricio Godinho Delgado, Vólia Bomfim Cassar e Alice Monteiro de Barros, além de artigos científicos e pareceres jurídicos. Já a pesquisa documental teve por base o exame da legislação pertinente, notadamente a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) antes e após a Reforma, bem como decisões dos tribunais superiores e súmulas do Tribunal Superior do Trabalho (TST), com o objetivo de identificar a evolução da interpretação jurisprudencial sobre a matéria.

Esta escolha metodológica permite uma compreensão crítica e aprofundada das transformações legais e seus reflexos sobre a proteção jurídica do trabalhador, considerando também os princípios constitucionais do Direito do Trabalho e os fundamentos do Estado Democrático de Direito. Assim, o presente estudo pretende refletir sobre as mudanças e transformações trazidas pela Reforma Trabalhista. Busca-se também discutir as implicações jurídicas e sociais dos prejuízos que esta jornada pode ocasionar, proporcionando uma visão clara sobre os potenciais impactos que o trabalhador pode vir a sofrer.

2 DESENVOLVIMENTO

2.1. ORIGEM DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS NO BRASIL: HISTÓRIA E SIGNIFICADO

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)¹ é um marco fundamental na legislação trabalhista brasileira. Criada em 1º de maio de 1943, durante o governo de Getúlio Vargas, a CLT não só consolidou normas esparsas de proteção ao trabalhador como também estruturou a base legal para a organização das relações de trabalho no país. Para compreender sua origem e significado, é essencial analisar o contexto histórico, político e social em que foi criada, bem como os seus principais objetivos e a influência que ela exerceu no desenvolvimento do direito do trabalho no Brasil.

A década de 1930 no Brasil foi marcada por um processo de industrialização acelerada, ao mesmo tempo em que o país vivia tensões políticas, sociais e econômicas. A Revolução de 1930, que levou Vargas ao poder, inaugurou um período de reformas modernizadoras, incluindo uma maior regulação da relação entre patrões e empregados. As condições de trabalho nas fábricas eram precárias e os trabalhadores careciam de direitos e de proteção legal. Em resposta a isso, o Estado iniciou uma política intervencionista que visava organizar e regular a relação laboral.

É importante notar que a criação da CLT não ocorreu isoladamente do cenário internacional. O direito do trabalho, como um campo jurídico em desenvolvimento, já possuía precedentes e discussões em outros países, especialmente na Europa, que buscavam responder aos desafios da industrialização e da questão social. As experiências e os debates internacionais certamente influenciaram a formulação das normas trabalhistas brasileiras, embora a CLT tenha sido moldada pelas particularidades do contexto nacional.

Segundo o jurista Sérgio Pinto Martins, "a CLT nasce em um momento de forte intervenção do Estado nas relações de trabalho, com o objetivo de promover um equilíbrio entre os interesses de patrões e empregados"². A criação da CLT se insere, portanto, dentro de uma política de fortalecimento do Estado e de construção de um modelo de sociedade voltado para a justiça social e a proteção dos trabalhadores.

A Consolidação das Leis do Trabalho teve, entre seus principais objetivos, a proteção do trabalhador frente às desigualdades da relação de trabalho. A CLT buscava garantir direitos mínimos para os trabalhadores, tais como a jornada de trabalho de 8 horas, o descanso semanal remunerado, as férias anuais, a proteção contra despedida arbitrária, a licença-maternidade, entre outros direitos.

De acordo com Delgado (2019, p. 134), a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) constitui “um marco civilizatório nas relações de trabalho no Brasil, por proporcionar uma série de garantias fundamentais aos trabalhadores que não existiam antes de sua promulgação”.

A CLT configurou-se como uma tentativa de equilibrar as relações de trabalho, historicamente marcadas pela precariedade e, muitas vezes, pela exploração do empregado. A necessidade de manter o emprego e a renda para si e sua família fazia com que o trabalhador se sujeitasse, e em alguns casos ainda se sujeita, às imposições do empregador.

A criação da CLT também reflete o ideário do governo Vargas e o movimento trabalhista que ele estimulou durante o período do Estado Novo (1937-1945). Durante essa fase, o governo Vargas procurou alicerçar sua base de apoio nos trabalhadores, criando uma série de leis trabalhistas que fortaleciam a relação entre o Estado e a classe trabalhadora.

De acordo com Abreu³, "o trabalhismo de Vargas se caracteriza pela busca de um modelo de desenvolvimento que integrasse os trabalhadores ao processo de modernização econômica". A CLT foi, portanto, uma ferramenta de conciliação de interesses, embora ainda houvesse críticas quanto à centralização do poder nas mãos do Estado.

A CLT não apenas consolidou e normatizou as leis trabalhistas, mas também se tornou um símbolo de proteção dos direitos sociais no Brasil. Ela instituiu a ideia de que o trabalho é um direito fundamental, devendo ser protegido por meio de normas que garantam a dignidade do trabalhador.

A partir da CLT, o direito do trabalho no Brasil passou a ter uma maior força normativa, sendo considerado, em termos de doutrina, uma área do direito com um conjunto de normas imperativas, que não podem ser livremente negociadas.

O professor José Claudio Monteiro⁴ afirma que "a CLT, ao estabelecer a irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas, criou uma espécie de 'bloco de proteção' que, até os dias atuais, é a base da legislação trabalhista brasileira".

Nos tempos mais recentes, a CLT tem sido alvo de críticas e reformas. A mais significativa reforma ocorreu em 2017, com a Lei n.º 13.467, conhecida como Reforma Trabalhista, que alterou diversos pontos da CLT, flexibilizando certas normas e criando formas de contratação e negociação entre empregados e empregadores. A reforma gerou debates sobre a proteção do trabalhador e o enfraquecimento dos direitos previstos na CLT.

Em relação a essas mudanças, Alice Monteiro de Barros⁵ observa que a Consolidação das Leis Trabalhistas, por mais que atualizada ao longo dos anos, deve ser alvo de mudanças constantes de acordo com as novas realidades de trabalho que vem surgindo na sociedade atual, por se tratar de uma sociedade que está em evolução diariamente, motivo pela qual a CLT também deve ser alvo de adaptações. Assim, "a CLT, embora tenha sido modernizada ao longo do tempo, ainda representa um importante pilar para a proteção dos direitos dos trabalhadores, sendo necessária sua adaptação às novas realidades do mercado de trabalho"⁶.

A origem da CLT no Brasil está intimamente ligada ao contexto político e econômico da década de 1930, e ao projeto de Getúlio Vargas de consolidar uma base legal de proteção aos trabalhadores. Com a sua criação, a CLT representa uma tentativa de equilíbrio entre as partes envolvidas nas relações de trabalho, com um viés de justiça social e proteção dos direitos fundamentais. Embora tenha sido alterada ao longo do tempo, a CLT continua a ser um dos principais marcos da legislação trabalhista brasileira, sendo um símbolo da intervenção do Estado nas relações de trabalho e da busca pela melhoria das condições de vida dos trabalhadores.

2.2 DIREITOS FUNDAMENTAIS PREVISTOS NA CONSTITUIÇÃO FEDERAL

A promulgação da Constituição Federal de 1988 representou um marco fundamental na história do ordenamento jurídico brasileiro, inaugurando uma nova era

de proteção aos direitos fundamentais e estabelecendo as bases para um Estado Democrático de Direito centrado na dignidade da pessoa humana. Entre os diversos direitos assegurados, destaca-se o direito ao trabalho digno, regido por princípios como a valorização do trabalho humano, a justiça social e a proteção ao trabalhador elementos expressamente consagrados nos artigos 1º, incisos III e IV, e 6º da Constituição.

Art. 1º. A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: [...]; III – a dignidade da pessoa humana; IV – os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa; [...].
Art. 6º. São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição. Parágrafo Único. Todo brasileiro em situação de vulnerabilidade social terá direito a uma renda básica familiar, garantida pelo poder público em programa permanente de transferência de renda, cujas normas e requisitos de acesso serão determinados em lei, observada a legislação fiscal e orçamentária.⁷

Nesse contexto, a relação de trabalho passou a ser orientada não apenas por normas técnicas, mas por princípios constitucionais que asseguram ao trabalhador condições justas, salubres e equilibradas de prestação de serviço.

O art. 7º da Constituição Federal estabelece um extenso rol de direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, os quais possuem natureza de cláusulas pétreas, conforme interpretação dominante no Supremo Tribunal Federal. Entre esses direitos está a limitação da jornada de trabalho, que, conforme prevê seu artigo 7º, inciso XIII, discorre sobre a ideia de uma duração do trabalho normal, com o empregador laborando por não mais de 8 horas diárias, permitindo-se compensações mediante acordo ou convenção coletiva.

Art. 7º. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...]; XIII – duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanas, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.⁸

A interpretação sistemática desse dispositivo evidencia a necessidade de proteção da saúde física e mental do trabalhador, sendo a limitação da jornada uma medida essencial para a efetividade desse direito.

Como assevera Moraes, “os direitos fundamentais devem ser interpretados de forma extensiva, assegurando-se ao trabalhador o acesso a condições dignas de trabalho, sob pena de violação ao princípio da dignidade da pessoa humana”⁹, previsto na CF/88, em seu artigo 1º, inciso III¹⁰. Desse modo, qualquer tentativa de flexibilização deve ser compatível com os valores constitucionais.

Com a edição da Lei nº 13.467/2017¹¹, conhecida como Reforma Trabalhista, foram implementadas alterações substanciais na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), dentre as quais se destaca a mudança na regulamentação da jornada 12x36. Até então, essa escala só era permitida mediante negociação coletiva, em razão dos riscos à saúde e à segurança do trabalhador decorrentes do prolongamento da jornada e da redução dos períodos de descanso. A nova redação, entretanto, introduziu o artigo 59-A na CLT, permitindo que a jornada 12x36 seja pactuada por meio de acordo individual escrito, dispensando a participação do sindicato.

Nesse contexto de significativas alterações legislativas, torna-se crucial invocar o princípio da vedação ao retrocesso social. Este princípio, embora não explicitamente previsto na Constituição Federal, é amplamente reconhecido pela doutrina e pela jurisprudência como um limite à atuação do legislador. Ele impede que normas infraconstitucionais suprimam ou reduzam direitos sociais já conquistados, a menos que medidas compensatórias ou outras justificativas constitucionais robustas o amparem. A flexibilização da jornada 12x36 por acordo individual, ao enfraquecer a proteção coletiva e expor o trabalhador a jornadas potencialmente extenuantes, levanta sérias preocupações à luz desse princípio.

Essa modificação gerou intensa controvérsia jurídica e doutrinária, especialmente por afetar a lógica protetiva do Direito do Trabalho, que reconhece a hipossuficiência do trabalhador frente ao empregador. Segundo Maurício Godinho Delgado¹², “a negociação individual para implementação da jornada 12x36 viola o princípio da proteção, por enfraquecer a capacidade negocial do trabalhador em

condições de vulnerabilidade econômica e social”. Isso revela um tensionamento entre o novo modelo flexibilizado da reforma e os direitos fundamentais constitucionais, especialmente o da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, CF/88) e o direito ao lazer, à saúde e ao repouso (art. 6º, *caput* e art. 7º, inciso XV, CF/88).

A vulnerabilidade social e econômica de muitos trabalhadores os coloca em uma posição de aceitar condições de trabalho desfavoráveis para garantir sua subsistência. Ao permitir a jornada 12x36 por acordo individual, a Reforma Trabalhista retira a proteção da negociação sindical. Nessa situação, o empregado pode não ponderar sobre a supressão de direitos fundamentais como sono, descanso, convívio familiar e lazer, aceitando a jornada imposta pela necessidade de emprego e renda.

Para Alexandre de Moraes, “os direitos fundamentais sociais não são apenas normas programáticas, mas de eficácia plena, exigíveis judicialmente, e com força normativa suficiente para limitar a atuação do Estado e dos particulares”.¹³

Isso significa que qualquer medida legislativa que reduza ou elimine garantias fundamentais do trabalhador deve ser considerada inconstitucional, salvo em hipóteses excepcionalíssimas, e desde que respeite o princípio da vedação ao retrocesso social.

Em síntese, a flexibilização da jornada 12x36 mediante acordo individual compromete a efetividade dos direitos fundamentais trabalhistas assegurados na Constituição de 1988. Ao retirar do trabalhador a proteção da negociação coletiva e expô-lo à imposição de jornadas extenuantes, a reforma trabalhista entra em colisão direta com os pilares constitucionais da dignidade da pessoa humana, da saúde e do lazer. O desafio que se impõe ao Poder Judiciário e à sociedade civil é garantir que os avanços sociais conquistados na Constituição Cidadã não sejam esvaziados por normas que, sob o pretexto de modernização, promovem a precarização do trabalho.

Diante disso, conclui-se que a efetividade dos direitos fundamentais trabalhistas exige a interpretação da legislação ordinária em conformidade com a Constituição. A proteção do trabalhador não pode ser relativizada sob o pretexto de flexibilização ou modernização, sob pena de se violar conquistas históricas e retroceder no ideal de justiça social proposto pela Carta de 1988.

2.3 JORNADAS DE TRABALHO PREVISTAS NA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA

A legislação brasileira estabelece diferentes modalidades de jornada de trabalho, cada uma com finalidades específicas e características próprias, que devem ser analisadas sob a ótica dos princípios constitucionais de proteção ao trabalhador e da dignidade da pessoa humana.

A jornada constitucional, considerada por muitos com a jornada de trabalho padrão, por ser a mais a comum atualmente entre as empresas, prevista no art. 7º, XIII, CF, se relacionando ao disposto no artigo 58, *caput*, CLT, prevê “A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite”¹⁴.

Ademais, é importante ressaltar que a limitação da jornada de trabalho em 8 horas diárias e 44 horas semanais não é apenas uma convenção legal, mas um desdobramento direto do princípio da dignidade da pessoa humana, previsto no art. 1º, inciso III, da Constituição Federal de 1988. Essa limitação visa garantir não apenas o descanso físico do trabalhador, mas também a sua convivência familiar e social, elementos indispensáveis à sua qualidade de vida.

Como bem observa Maurício Godinho Delgado¹⁵ (2017, p. 385), “a limitação da jornada se justifica pelo imperativo de preservação da saúde, da segurança e da integração social do trabalhador, componentes essenciais da noção de trabalho digno em uma sociedade democrática”. Assim, quaisquer formas de flexibilização dessa jornada devem ser vistas com cautela e interpretadas à luz dos direitos fundamentais, sob pena de se configurar retrocesso social e violação das garantias constitucionais asseguradas ao trabalhador.

Segundo o autor *sus* mencionado, a fixação da jornada padrão no Brasil é uma das mais relevantes conquistas do Direito do Trabalho, tendo por finalidade a preservação da saúde física e mental do trabalhador e o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal.

Insta salientar também que a previsão na legislação brasileira, acerca da jornada de trabalho a tempo parcial de serviço, prevista no art. 58-A da CLT, que prevê em sua redação qual forma de labor e sua duração diária necessária para ser considerado uma forma de trabalho em regime parcial, veja-se:

Art. 58-A. Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a trinta horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais, ou, ainda, aquele cuja duração não exceda a vinte e seis horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares semanais¹⁶.

Para Vólia Bomfim Cassar, o trabalho a tempo parcial é uma forma de inclusão no mercado formal, mas que pode restringir direitos, especialmente no que diz respeito à remuneração e benefícios¹⁷.

Além disso, tem-se a jornada em regime 12x36 (art. 59-A da CLT), que teve sua redação alterada com a Reforma Trabalhista de 2017, que conta em seu artigo, com a seguinte redação:

Art. 59-A. Em exceção ao disposto no art. 59 desta Consolidação, é facultado às partes, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, estabelecer horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observadas ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação.

A possibilidade de pactuação da jornada 12x36 por acordo individual, introduzida pela Reforma Trabalhista, gerou significativa controvérsia no âmbito jurídico e social, especialmente em relação à proteção dos direitos dos trabalhadores.

O doutrinador Sérgio Pinto Martins, em sua obra, observa que a jornada 12x36, embora seja amplamente adotada em setores essenciais como saúde e segurança, pode comprometer a saúde do trabalhador em razão da extensão do turno e do esforço contínuo exigido, especialmente quando não há tempo suficiente para recuperação física e mental¹⁸.

Por fim, temos na legislação brasileira a possibilidade de uma jornada de trabalho caracterizada por turnos ininterruptos de revezamento, prevista na Constituição Federal, no seu art. 7º, inciso XIV: “jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;”¹⁹.

Em relação à jornada em turnos ininterruptos de revezamento, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) traz a Súmula 423, a qual se aplica nos casos em que a negociação coletiva estabelece uma jornada superior a seis horas.

Súm. 423. Estabelecida jornada superior a seis horas e limitada a oito horas por meio de regular negociação coletiva, os empregados submetidos a turnos ininterruptos de revezamento não tem direito ao pagamento da 7ª e 8ª horas como extras²⁰.

Portanto, embora a Constituição preveja, como regra, a jornada de seis horas a negociação coletiva pode ampliá-la, mas o tempo excedente deve ser pago como hora extra.

Em ambas as jornadas de trabalho, refletem o esforço do ordenamento jurídico em equilibrar as necessidades econômicas das empresas com os direitos fundamentais dos trabalhadores. No entanto, é preciso que essas jornadas sejam aplicadas com responsabilidade, respeitando os limites constitucionais e os direitos fundamentais dos trabalhadores. A proteção à saúde, ao descanso e à dignidade deve permanecer como eixo central na construção e interpretação dessas normas, evitando que a flexibilização se converta em precarização.

2.4 A REFORMA TRABALHISTA E SUAS PRINCIPAIS ALTERAÇÕES

A Reforma Trabalhista, implementada por meio da Lei nº 13.467/2017, modificou substancialmente a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), promovendo a flexibilização de normas antes rigidamente estabelecidas. Essa alteração legislativa foi oficialmente justificada pela necessidade de modernizar as relações laborais, reduzir a informalidade, estimular a economia e aumentar a competitividade das empresas brasileiras.

No entanto, ao ampliar o espaço da negociação individual em detrimento da coletiva, ao relativizar direitos anteriormente considerados indisponíveis e ao enfraquecer a atuação sindical, a reforma comprometeu a eficácia de diversas garantias fundamentais do trabalhador previstas na Constituição Federal de 1988.

A tese que se sustenta nesta monografia é que, embora a Reforma Trabalhista tenha buscado adequar a legislação à nova realidade socioeconômica, ela também abriu precedentes para a precarização das relações de trabalho, gerando insegurança jurídica e esvaziando a força normativa de princípios fundamentais do Direito do Trabalho, como o da proteção e o da irrenunciabilidade dos direitos sociais.

A Reforma Trabalhista alterou mais de 100 dispositivos da CLT, afetando diretamente institutos como jornada de trabalho, férias, contribuição sindical, trabalho intermitente, negociação coletiva, entre outros.

Uma das mudanças mais relevantes está no artigo 611-A da CLT, introduzido pela reforma, que estabelece a prevalência do negociado sobre o legislado em diversas matérias:

Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: I – pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais; [...] IV – plano de cargos e salários; V – banco de horas anual; VI – remuneração por produtividade; [...] XI – enquadramento do grau de insalubridade; [...] XIII – prêmios de incentivo em bens ou serviços [...].²¹

A introdução do artigo 611-A da CLT pela Reforma Trabalhista trouxe a possibilidade de prevalência do negociado sobre o legislado em diversos aspectos da relação de trabalho. No entanto, essa inovação legal é objeto de críticas doutrinárias, especialmente por representar um deslocamento da lógica protetiva tradicional do Direito do Trabalho.

Segundo Delgado, essa prevalência parte da equivocada suposição de que há paridade entre as partes na negociação, ignorando a desigualdade estrutural existente entre empregador e empregado, o que pode comprometer o equilíbrio contratual e a efetividade da norma trabalhista²².

Outra mudança significativa foi a regulamentação do trabalho intermitente (art. 443, § 3º da CLT), permitindo que o trabalhador seja contratado por horas ou dias, com períodos de inatividade²³.

Outra modificação promovida pela Reforma Trabalhista foi a facultatividade da contribuição sindical, prevista no artigo 579 da CLT. Essa alteração, embora valorizada sob o prisma da liberdade individual, é vista com ressalvas por parte da doutrina²⁴.

Conforme destaca Martins (2020, p. 1191), a supressão da obrigatoriedade da contribuição sindical comprometeu significativamente a capacidade financeira dos sindicatos, fragilizando sua função representativa e, por consequência, reduzindo sua

efetividade nas negociações coletivas e na proteção dos direitos da categoria profissional. Na prática, houve uma queda expressiva na arrecadação dessas entidades após a Reforma Trabalhista, o que impactou diretamente sua estrutura organizacional e capacidade de atuação.

Embora a reforma tenha buscado adequar a legislação trabalhista às novas dinâmicas de mercado, diversas medidas esbarram nos princípios constitucionais previstos no artigo 7º, VI e XIII, da Constituição Federal, como o da irredutibilidade salarial, o respeito à jornada legal, e a valorização do trabalho humano:

Art. 7º. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...] VI – irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo; [...] XIII – duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais [...].

A prevalência do negociado sobre o legislado, por exemplo, levanta debates sobre a possibilidade de acordos ou convenções coletivas flexibilizarem a jornada de trabalho para além dos limites constitucionais em determinados casos, desde que observadas as balizas estabelecidas na própria Constituição.

A jurisprudência do Supremo Tribunal Federal (STF) ainda não consolidou uma posição definitiva sobre todos os pontos polêmicos da reforma, mas já reconheceu a constitucionalidade de dispositivos como a terceirização da atividade-fim (ADPF 324 e RE 958252), ao passo que outros temas seguem em debate.

O Supremo Tribunal Federal, ao julgar a ADPF 324²⁵ e o RE 958.252²⁶, firmou entendimento no sentido de que a terceirização é lícita em todas as etapas do processo produtivo, inclusive nas atividades-fim das empresas, não implicando a formação de vínculo empregatício entre os trabalhadores terceirizados e a empresa contratante, desde que observados os direitos trabalhistas e a responsabilidade subsidiária da tomadora dos serviços pelo eventual descumprimento das obrigações pela prestadora.

2.5 ESCALA 12X36 ANTES DA REFORMA TRABALHISTA

A jornada de trabalho no Brasil é regulamentada por normas constitucionais e infraconstitucionais, que visam equilibrar a produtividade econômica do empregador com a proteção à saúde e ao bem-estar do trabalhador. Nesse contexto, destaca-se a escala 12x36, caracterizada por doze horas de trabalho seguidas por trinta e seis horas de descanso.

Trata-se de um regime atípico, especialmente utilizado em setores que demandam funcionamento ininterrupto, como os de segurança, vigilância, saúde e hospitalar, conforme retro mencionados. Antes da Reforma Trabalhista de 2017, a adoção dessa jornada exigia convenção ou acordo coletivo, conforme entendimento jurisprudencial e normativo. No entanto, com a promulgação da Lei nº 13.467/2017, houve profunda modificação na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), permitindo a pactuação individual dessa escala.

Antes da Reforma Trabalhista, não havia previsão legal expressa na CLT. A sua validade era reconhecida com base na Súmula n.º 444 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), que exigia acordo ou convenção coletiva de trabalho, o texto dispõe que: “É válida, em caráter excepcional, a jornada de 12x36, prevista em acordo coletivo de trabalho, desde que respeitado o repouso semanal remunerado e o pagamento em dobro dos feriados trabalhados, não compensados”²⁷.

Esse entendimento reforçava a necessidade de negociação coletiva, como forma de proteção ao trabalhador, reconhecendo sua hipossuficiência nas relações laborais. Dessa forma, a pactuação da jornada 12x36 fora do âmbito da negociação sindical era considerada nula ou irregular.

Conforme observa Delgado, “a ausência de previsão legal exigia um rigor maior na formalização da jornada, como forma de garantir a higidez e a proteção ao trabalhador”²⁸. O autor aponta que a negociação coletiva representava um filtro protetivo necessário para validar acordos que extrapolavam a jornada ordinária legal prevista no art. 7º, XIII, da Constituição Federal.

Além disso, o ordenamento jurídico brasileiro sempre priorizou o princípio da proteção ao trabalhador e da norma mais favorável. A jurisprudência consolidada, inclusive, reforçava que a adoção da jornada 12x36 não poderia ser objeto de simples acordo individual, sob pena de nulidade.

A doutrinadora Alice Monteiro de Barros²⁹ reforça esse entendimento ao afirmar que “a adoção da jornada 12x36 fora da via coletiva desnatura a lógica protetiva do Direito do Trabalho, violando o princípio da dignidade da pessoa humana e da valorização social do trabalho”. Tal entendimento encontra respaldo no artigo 1º, III e IV, da Constituição Federal, que consagra esses princípios como fundamentos da República.

O professor Sérgio Pinto Martins³⁰ destaca ainda que “a proteção da saúde do trabalhador deve prevalecer sobre os interesses produtivos, especialmente em jornadas longas e intensivas como a 12x36”, e que “a ausência de regulamentação direta na CLT antes da reforma não autorizava o empregador a instituir essa jornada unilateralmente”.

Observa-se, portanto, que antes da Reforma Trabalhista, a escala 12x36 era admitida apenas em caráter excepcional, com respaldo de norma coletiva, e exigia a garantia de direitos como o pagamento em dobro dos feriados, o respeito ao repouso semanal remunerado e a compensação de eventuais excessos de jornada. Era imprescindível que houvesse equilíbrio entre as partes e contrapartidas que evitassem a precarização das condições de trabalho.

Vólia Bomfim Cassar (2018, p. 471) resume esse entendimento ao afirmar que “a jornada 12x36, por sua natureza extenuante, deve ser admitida com parcimônia, mediante norma coletiva específica que estabeleça compensações adequadas ao trabalhador”³¹.

Dessa forma, conclui-se que, no cenário anterior à Reforma Trabalhista, o regime 12x36 somente era admitido sob condições estritas, com proteção jurídica robusta e acompanhamento das entidades sindicais, de modo a assegurar que a ampliação da jornada não implicasse a supressão de direitos constitucionais e trabalhistas fundamentais ao empregado e a sua saúde.

2.6 MUDANÇAS NA ESCALA DE TRABALHO DO EMPREGADO 12X36 DEPOIS DA REFORMA

A jornada 12x36, que antes da Reforma Trabalhista de 2017 era considerada válida apenas quando prevista em acordo ou convenção coletiva, conforme o entendimento consubstanciado na Súmula n.º 444 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), passou a ser autorizada também por acordo individual escrito entre empregado e empregador, conforme o novo artigo 59-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), introduzido pela Reforma Trabalhista de 2017.

Essa mudança, à primeira vista apresentada como uma forma de flexibilização e modernização das relações laborais, acabou por permitir a supressão de diversos direitos historicamente garantidos aos trabalhadores, principalmente aqueles submetidos a jornadas extensas e condições laborais extenuantes.

Embora essa alteração tenha como objetivo promover maior flexibilidade e atender às dinâmicas do mercado, também gerou amplos debates sobre a precarização das relações de trabalho e a violação de direitos fundamentais dos trabalhadores.

A introdução do art. 59-A da CLT³², autorizou a adoção da jornada 12x36 por acordo individual escrito, sem a necessidade de participação sindical. Tal flexibilização gerou críticas quanto à precarização das condições de trabalho, principalmente em atividades insalubres e com alta carga física e mental. Inclusive, suscitou diferentes interpretações sobre a natureza do intervalo para alimentação e repouso, gerando dúvidas se este deveria ser sempre usufruído ou se poderia ser indenizado mesmo sem o efetivo descanso.

Ao facultar a pactuação direta entre as partes, sem a presença do sindicato, a reforma ignora a notória hipossuficiência do trabalhador frente ao empregador, abrindo espaço para negociações desequilibradas.

Como destaca Maurício Godinho Delgado³³ (2018, p. 1061), “a negociação individual para implementação da jornada 12x36 viola o princípio da proteção, por enfraquecer a capacidade negocial do trabalhador em condições de vulnerabilidade econômica e social”.

Para Martins³⁴, “a nova redação promove um retrocesso na proteção ao trabalhador, ao permitir que jornadas extenuantes sejam firmadas sem a mediação coletiva”.

Outro ponto polêmico foi a tentativa da Medida Provisória nº 808/2017, que, ao alterar o §1º do art. 59-A, determinava que a adoção da jornada só seria válida mediante convenção ou acordo coletivo. Contudo, essa MP perdeu sua eficácia por não ter sido convertida em lei, o que manteve a redação original da Reforma.

O art. 7º da Constituição Federal assegura direitos fundamentais como a limitação da jornada de trabalho, o descanso semanal remunerado e a redução dos riscos inerentes ao trabalho (incisos XIII, XV e XXII), os quais confrontam o novo artigo inserido na CLT, com a Reforma Trabalhista de 2017.

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...] XII – duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; [...] XV – repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos; [...] XXII – redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança³⁵.

A flexibilização promovida pela Reforma pode ser vista como uma afronta a esses direitos, ao permitir que a autonomia da vontade do empregado seja usada em contextos de desigualdade contratual.

Como afirma Saraiva (2020, p. 122), “a flexibilização sem contrapartidas coletivas pode converter-se em instrumento de opressão velada no ambiente laboral”³⁶.

A constitucionalidade do Artigo 59-A foi inclusive questionada no Supremo Tribunal Federal (STF) na ADI 5994³⁷, sendo declarada constitucional, mas com a ressalva de que os direitos fundamentais dos trabalhadores devem ser respeitados. É importante ressaltar que, mesmo com a permissão do acordo individual, a jornada 12x36 deve observar os limites constitucionais de duração do trabalho e as normas de saúde e segurança. A flexibilização não pode significar a supressão de direitos mínimos e a exposição do trabalhador a condições degradantes. Contudo, é necessário que o Poder Judiciário e o Ministério Público do Trabalho atuem na fiscalização para evitar abusos, garantindo que a jornada 12x36 não se transforme em instrumento de exploração.

O equilíbrio entre a flexibilização contratual e a proteção ao trabalhador deve ser constantemente perseguido, respeitando os princípios constitucionais e os direitos sociais fundamentais.

2.6.1 Supressão do pagamento em dobro no descanso semanal remunerado

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), por meio do artigo 67, assegura ao trabalhador o direito ao descanso semanal remunerado (DSR), com a determinação de um período mínimo de 24 horas consecutivas de repouso, preferencialmente aos domingos. Esse descanso, conforme o artigo 9º da Lei 605/1949³⁸, deve ser remunerado, e, caso o empregado seja convocado a trabalhar durante esse período, tem direito ao pagamento em dobro. Contudo, a aplicação dessa regra tem gerado controvérsias, especialmente no contexto da jornada de trabalho 12x36, que foi inserida no ordenamento jurídico pela Reforma Trabalhista de 2017.

A jornada de trabalho 12x36, prevista no artigo 59-A da CLT, permite que o empregado trabalhe por 12 horas consecutivas, seguidas por 36 horas de descanso. Essa jornada, introduzida pela Reforma Trabalhista de 2017, foi como uma alternativa mais flexível para certos setores, como saúde e segurança, em que as necessidades de funcionamento contínuo impõem a adoção de escalas diferenciadas de trabalho. A jornada 12x36 permite que o empregado tenha um descanso mais prolongado do que a jornada tradicional de 8 horas diárias e 44 horas semanais, o que inicialmente levantou dúvidas sobre a aplicação do pagamento em dobro no DSR, previsto pela Lei 605/1949.

De acordo com o artigo 7º, inciso XV, da Constituição Federal de 1988, "é garantido ao trabalhador o descanso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos".³⁹ O DSR não se destina unicamente ao repouso físico, mas também à integração social e familiar do trabalhador, sendo um direito fundamental à sua saúde e bem-estar.

A controvérsia central reside em saber se as 36 horas de descanso na jornada 12x36 seriam suficientes para compensar o trabalho realizado no dia que seria destinado ao repouso, afastando a necessidade do pagamento em dobro.

A supressão do pagamento em dobro no descanso semanal remunerado para trabalhadores que laborem sob a jornada de 12x36 baseia-se na interpretação de que o período de 36 horas de descanso é suficiente para atender ao direito constitucional ao repouso semanal. Ou seja, ao trabalhar 12 horas e descansar 36 horas, o trabalhador estaria gozando de um intervalo maior do que o mínimo legalmente exigido, o que afastaria a necessidade do pagamento em dobro caso fosse convocado a trabalhar em seu "dia de descanso."

No entanto, essa interpretação não é unânime e é motivo de divergência entre doutrinadores e decisões judiciais. Para muitos, a jornada 12x36, embora seja válida e permitida, não pode desconsiderar a garantia de remuneração adicional quando o empregado é chamado a trabalhar durante o descanso semanal, já que a norma do pagamento em dobro tem uma função protetiva.

A supressão do pagamento em dobro do DSR na jornada 12x36 não encontra respaldo expresso na legislação, o que gera uma lacuna interpretativa. O artigo 9º da Lei 605/1949 estabelece que, quando o empregado trabalha no descanso semanal, ele deve receber o pagamento em dobro. Contudo, a Reforma Trabalhista de 2017, ao inserir o artigo 59-A na CLT, não tratou especificamente das implicações do DSR no regime da jornada 12x36.

Doutrinadores como Amauri Mascaro Nascimento⁴⁰ afirma que o pagamento em dobro do descanso semanal não deve ser suprimido sob a alegação de que o trabalhador já goza de 36 horas consecutivas de descanso. Segundo o autor, a jornada 12x36 deve ser compreendida como uma exceção à jornada normal de trabalho, e não como um regime que elimina direitos consagrados, como o pagamento do DSR. A interpretação restritiva dessa norma, segundo Nascimento, prejudica a proteção ao trabalhador, que, ao ser convocado para trabalhar durante seu descanso, deve ser remunerado de forma adicional.

Além disso, Sérgio Pinto Martins⁴¹ corrobora essa visão ao argumentar que, apesar de a jornada 12x36 garantir um descanso prolongado, o trabalhador continua a ter direito ao pagamento em dobro quando o descanso semanal é infringido, uma vez que a jornada diferenciada não pode ser vista como uma forma de reduzir direitos trabalhistas. Martins entende que a lógica de compensação financeira pelo trabalho

no repouso semanal deve ser preservada, independentemente da jornada de trabalho adotada.

Inicialmente, o TST, por meio da Orientação Jurisprudencial nº 410 da SBDI-1, que foi posteriormente cancelada em 2022, entendia que o empregado na jornada 12x36 não teria direito ao pagamento em dobro do DSR trabalhado. Contudo, com o cancelamento dessa OJ, prevaleceu o entendimento de que o trabalho prestado em domingos e feriados não compensados na jornada 12x36 deve ser pago em dobro, conforme a Súmula nº 146 do TST: "O trabalho prestado em domingos e feriados, não compensado deve ser pago em dobro, sem prejuízo da remuneração relativa ao repouso semanal"⁴².

A jurisprudência atual do TST, portanto, alinha-se ao princípio da proteção ao trabalhador, garantindo a remuneração em dobro pelo labor em dias de repouso, a menos que haja previsão diversa em norma coletiva. A negociação coletiva possui autonomia para estabelecer regras específicas de compensação, desde que respeitados os direitos mínimos assegurados pela Constituição e pela legislação infraconstitucional.

Sobre o tema, destaca-se o seguinte julgado da Subseção I Especializada em Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho:

A jurisprudência desta Corte é no sentido de que, na hipótese de prestação de labor em escala 12x36, sem respaldo em norma coletiva válida, é devido o pagamento em dobro dos domingos e feriados trabalhados, nos termos da Súmula nº 146 do TST.⁴³

Tal entendimento reafirma que o labor exercido aos domingos ou feriados, sem a devida compensação legalmente prevista ou convenção coletiva que o autorize, configura afronta à norma protetiva do descanso semanal remunerado.

A supressão do pagamento em dobro do DSR para a jornada 12x36 pode ser vista como uma tentativa de flexibilizar os custos para o empregador, mas também pode ser interpretada como uma violação dos direitos fundamentais dos trabalhadores. A principal crítica é que, ao deixar de remunerar adequadamente o trabalho realizado no descanso semanal, o legislador ou a jurisprudência podem estar desconsiderando a carga extra de trabalho a que o trabalhador da jornada 12x36 está sujeito. Mesmo que o trabalhador tenha 36 horas de descanso, a remuneração

adicional pelo trabalho no repouso deve ser encarada como uma compensação pela interrupção de seu direito ao lazer e descanso, bem como da relação de convivência com seus familiares, podendo ensejar essa falta como dano existencial.

Segundo Granadeiro Guimarães: "Afastar o trabalhador do convívio familiar por lhe impor uma jornada extenuante gera indenização por dano existencial".⁴⁴

Nessa decisão, ficou evidenciado que a jornada excessiva de trabalho afetou negativamente a vida pessoal e familiar do empregado, configurando-se o dano existencial passível de indenização. Portanto, em situações nas quais a jornada de trabalho excessiva compromete o convívio familiar e social do trabalhador, é possível pleitear judicialmente a reparação por dano existencial, desde que comprovado o prejuízo efetivo à qualidade de vida do empregado.

A supressão do pagamento em dobro do descanso semanal remunerado no regime de jornada 12x36 é uma questão controversa que envolve a interpretação de normas constitucionais, infraconstitucionais e jurisprudenciais. Apesar de a Reforma Trabalhista de 2017 ter trazido maior flexibilidade para a jornada de trabalho, é essencial garantir que os direitos dos trabalhadores sejam respeitados, incluindo o pagamento justo pelo trabalho realizado em período de descanso. A legislação atual e a jurisprudência não apresentam uma resposta unânime, mas, a partir da análise doutrinária e das decisões dos tribunais, é possível concluir que a supressão do pagamento em dobro do DSR não deve ser considerada uma solução adequada, uma vez que isso prejudicaria a proteção dos direitos trabalhistas do empregado.

2.6.2 Adicional noturno e prorrogação da hora noturna

A Consolidação das Leis do Trabalho estabelece que, para os trabalhadores urbanos, o labor noturno compreende o período entre 22 horas de um dia e 5 horas do dia seguinte (art. 73, § 2º), assegurando-se a redução ficta da hora para 52 minutos e 30 segundos, bem como o adicional de no mínimo 20% sobre a hora diurna. Contudo, a extensão dos efeitos do trabalho noturno para além das 5h, denominada prorrogação da hora noturna, continua sendo objeto de controvérsia, especialmente quando se trata da jornada 12x36.

Conforme explica Maurício Godinho Delgado⁴⁵, a prorrogação da jornada no horário noturno deve estender a incidência do adicional noturno às horas subsequentes ao período legal da noite, como forma de proteção ao trabalhador, consolidada a partir da jurisprudência trabalhista.

Essa construção encontra respaldo na Orientação Jurisprudencial nº 388 da SDI-1 do Tribunal Superior do Trabalho, a qual determina que é devido o adicional noturno, bem como a redução da hora noturna, quando o labor se estende além das 5h da manhã, desde que haja continuidade da jornada⁴⁶. O Artigo 73, § 5º, da CLT também dispõe que as horas trabalhadas em prorrogação da jornada noturna terão o acréscimo do adicional noturno.

Art. 73. Salvo nos casos de revezamento semanal ou quinzenal, o trabalho noturno terá remuneração superior a do diurno e, para esse efeito, sua remuneração terá um acréscimo de 20% (vinte por cento), pelo menos, sobre a hora diurna. [...]. §5º. Às prorrogações do trabalho noturno aplica-se o disposto neste artigo⁴⁷.

Alice Monteiro de Barros⁴⁸ reforça essa compreensão ao afirmar que a redução da hora noturna e o pagamento do adicional visam compensar os efeitos biológicos do trabalho noturno, não podendo ser afastados por mera conveniência contratual.

Na mesma linha, Delgado⁴⁹ observa que a prorrogação da hora noturna constitui uma construção protetiva que não deve ser relativizada, mesmo diante da adoção da jornada 12x36, justamente por não afastar os efeitos fisiológicos do trabalho noturno. O trabalho noturno impõe um desgaste físico e mental significativo, e a prorrogação da jornada intensifica esses efeitos, justificando a continuidade da compensação.

Sérgio Pinto Martins também destaca que se o trabalhador inicia sua jornada às 19h e termina às 7h, todas as horas laboradas após as 5h devem ser remuneradas com o adicional noturno, em virtude da prorrogação do labor noturno⁵⁰.

Normativamente, embora o art. 59-A da CLT regulamente o regime 12x36, não há qualquer dispositivo que exclua o direito ao adicional noturno ou que flexibilize a prorrogação da hora noturna. Assim, aplicando-se o princípio da norma mais

favorável, tais direitos permanecem resguardados ao trabalhador. Tal entendimento é corroborado pela Súmula 60, II, do TST, segundo a qual “cumprida integralmente a jornada no período noturno e prorrogada esta, devido é também o adicional quanto às horas prorrogadas”⁵¹.

Carrion acrescenta que a prorrogação da hora noturna é um direito consolidado e que sua supressão, mesmo por norma coletiva, representa violação à higidez física e mental do trabalhador⁵². Na mesma direção, Martins observa que a negociação coletiva não pode eliminar direitos diretamente vinculados à saúde do trabalhador, como o adicional noturno⁵³.

Portanto, o pagamento do adicional noturno e a prorrogação da hora noturna são plenamente aplicáveis na jornada 12x36, desde que o início do labor se dê em horário noturno e se mantenha a continuidade. Trata-se de uma proteção legal, jurisprudencial e doutrinária voltada à dignidade e à integridade física e mental do trabalhador, insuscetível de renúncia, mesmo por meio de instrumento coletivo.

2.6.3 Intervalo Intra jornada

A Reforma Trabalhista promovida pela Lei nº 13.467/2017 incluiu o art. 59-A na Consolidação das Leis do Trabalho⁵⁴, regulamentando expressamente a jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis horas de descanso. Referido dispositivo trouxe a previsão de que, nesse regime, é possível a prestação de jornada de doze horas contínuas, seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, com a possibilidade de sua pactuação por acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

O ponto que suscita intenso debate é a interpretação de que a previsão da jornada 12x36 permitiria, por si só, a supressão do intervalo intra jornada. No entanto, tal leitura merece ser analisada com cautela, sobretudo à luz dos princípios constitucionais que regem a ordem trabalhista e da própria jurisprudência consolidada do Tribunal Superior do Trabalho.

Conforme estabelece o art. 71 da CLT, é obrigatória a concessão de intervalo de, no mínimo, uma hora para repouso ou alimentação em jornadas superior a seis horas. A não concessão, ainda que parcial, acarreta o pagamento do período correspondente, com acréscimo de no mínimo 50% sobre o valor da remuneração da hora normal (art. 71, §4º, CLT)⁵⁵. Como observa Alice Monteiro de Barros⁵⁶ (2018, p. 493), o intervalo intrajornada constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, razão pela qual sua supressão configura violação a direito indisponível do empregado.

Sérgio Pinto Martins⁵⁷ reforça esse entendimento ao apontar que o intervalo intrajornada não se confunde com o intervalo intrajornada, nem com o descanso semanal remunerado. Trata-se de direito que visa garantir a saúde do trabalhador durante a jornada, sendo, portanto, de natureza indisponível, cuja supressão não pode ser autorizada nem mesmo por instrumento normativo.

A jurisprudência trabalhista, por meio da Súmula 437, item I, do TST, estabelece que “é obrigatória a concessão do intervalo intrajornada para repouso ou alimentação, nas jornadas superiores a seis horas, sendo inválida cláusula contratual ou norma coletiva que suprima ou reduza tal intervalo”.⁵⁸ O entendimento sedimentado demonstra que a própria autonomia coletiva encontra limites quando se trata de direitos que envolvem a saúde e segurança do trabalhador.

Maurício Godinho Delgado (2017, p. 1054) também adverte que o intervalo intrajornada constitui direito fundamental do trabalhador, decorrente do princípio da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho. Ainda que a jornada 12x36 seja válida, sua adoção não exime o empregador do dever de observar os intervalos destinados ao repouso e alimentação. Para o autor, admitir a supressão desse direito seria ferir frontalmente a ordem constitucional trabalhista.

Mesmo após a Reforma Trabalhista, a jurisprudência continua firme na proteção do intervalo. Ademais, como destaca Valentin Carrion, a natureza imperativa da norma que trata do intervalo não permite que ela seja afastada pela vontade das partes. O autor observa que a violação ao intervalo intrajornada compromete a própria

finalidade do instituto, que é proporcionar ao trabalhador um período mínimo de recuperação física e mental durante a jornada⁵⁹.

Portanto, ainda que a jornada 12x36 tenha sido validada legalmente, não se pode admitir que sua aplicação sirva de pretexto para afastar direitos trabalhistas indisponíveis, como o intervalo intrajornada. O respeito a esse direito não compromete a validade da jornada especial, mas, ao contrário, assegura sua constitucionalidade, ao garantir condições mínimas de saúde e dignidade ao trabalhador. A supressão desse intervalo, sob qualquer justificativa, configura afronta à legislação infraconstitucional e constitucional, bem como aos princípios protetivos do Direito do Trabalho.

Entretanto, a questão que deve ser discutida, é se em um labor de 12 horas seguidas realizadas pelo empregado, um intervalo de 1 hora para refeição, durante 12 horas de trabalho se considera como suficiente.

O advogado e professor Evandro Monezi Benevides argumenta que a redução do intervalo intrajornada, mesmo quando pactuada por meio de convenções coletivas, pode ser inconstitucional. Ele destaca que o artigo 7º, inciso XXII, da Constituição Federal assegura a redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança. Assim, qualquer alteração que comprometa esses direitos fundamentais pode ser considerada uma afronta ao princípio da vedação ao retrocesso social. Além disso, a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (TST) supramencionada, considera este intervalo como sendo, uma norma de ordem pública⁶⁰.

Portanto, embora a legislação permita um intervalo intrajornada de uma hora para jornadas superior a seis horas, há críticas fundamentadas de que, em jornadas de 12 horas, esse período pode ser insuficiente para garantir a saúde e o bem-estar do trabalhador. Doutrinadores e a jurisprudência destacam a importância de respeitar os direitos fundamentais relacionados à saúde e segurança no ambiente de trabalho, sugerindo que a legislação poderia ser revista para melhor atender às necessidades dos trabalhadores submetidos a jornadas prolongadas.

2.6.4 Atividades Insalubres

A atividade insalubre, por sua própria natureza, impõe ao trabalhador condições degradantes à saúde física e mental, o que demanda do ordenamento jurídico especial atenção às garantias fundamentais à dignidade humana e à integridade do empregado. No contexto da jornada 12x36, quando aplicada a trabalhadores submetidos a condições insalubres, surgem sérios questionamentos quanto à sua compatibilidade com os princípios constitucionais e normas protetivas do Direito do Trabalho.

A Consolidação das Leis do Trabalho, em seu artigo 189, define como insalubre as atividades que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os empregados a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente, bem como do tempo de exposição. Já o artigo 192 da CLT prevê o pagamento de adicional de insalubridade, proporcional ao grau de exposição (10%, 20% ou 40% sobre o salário-mínimo)⁶¹.

Art. 192 - O exercício de trabalho em condições insalubres, acima dos limites de tolerância estabelecidos pelo Ministério do Trabalho, assegura a percepção de adicional respectivamente de 40% (quarenta por cento), 20% (vinte por cento) e 10% (dez por cento) do salário-mínimo da região, segundo se classifiquem nos graus máximo, médio e mínimo.⁶²

A jornada de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso, regulamentada pelo artigo 59-A da CLT após a Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), tem sido aplicada de forma generalizada a diversos setores, inclusive àqueles que expõem o trabalhador a riscos insalubres, como é o caso dos profissionais da área da saúde, segurança e vigilância patrimonial⁶³. Contudo, a Constituição Federal, ao tratar dos direitos dos trabalhadores, estabelece como regra a duração normal do trabalho não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, salvo acordo ou convenção coletiva (art. 7º, XIII), e garante ainda a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança (art. 7º, XXII). Ademais, o Artigo 60 da CLT estabelece que em atividades insalubres, quaisquer prorrogações de jornada só podem ser admitidas mediante licença prévia das autoridades competentes em matéria de higiene e saúde do trabalho⁶⁴.

A combinação da jornada estendida com a insalubridade tem gerado severas críticas da doutrina. Para Maurício Godinho Delgado, a jornada 12x36 em ambientes insalubres representa:

[...] um potencial violação aos direitos fundamentais do trabalhador, sobretudo no que concerne à saúde e à segurança, exigindo do Estado e da sociedade um olhar mais crítico sobre a sua aplicação sem critérios técnicos adequados⁶⁵.

O autor adverte que a mera previsão legal não legitima a exposição prolongada a riscos, sendo indispensável a intervenção sindical e a observância de estudos técnicos prévios, em consonância com as disposições da Norma Regulamentadora nº 15 do Ministério do Trabalho e Emprego.

O posicionamento jurisprudencial também tem sido oscilante. O Tribunal Superior do Trabalho, em decisões anteriores à Reforma Trabalhista, já havia consolidado o entendimento de que o labor em jornada 12x36 somente seria válido mediante negociação coletiva e desde que não houvesse prejuízo à saúde do trabalhador, especialmente em ambientes insalubres.

RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. HORAS EXTRAS. JORNADA DE TRABALHO 12X36. REGIME DE COMPENSAÇÃO. ATIVIDADE INSALUBRE. Prevalece nesta Corte Superior o entendimento no sentido de ser inválida a jornada de trabalho de 12x36 horas em ambiente hospitalar insalubre, mesmo que amparada por norma coletiva, quando ausente a autorização prévia da autoridade competente, nos termos do art. 60 da CLT. Recurso de revista conhecido e provido.⁶⁶

Esse entendimento reforça a necessidade de observância das normas de saúde e segurança do trabalho, especialmente em atividades insalubres, onde a exposição a agentes nocivos pode comprometer a integridade física do trabalhador. A autorização prévia da autoridade competente é, portanto, imprescindível para a validade da jornada 12x36 nesses casos.

Com efeito, a Súmula 444 do TST afirmava ser válida a jornada 12x36 firmada mediante negociação coletiva, não sendo devido o pagamento em dobro do repouso semanal remunerado, desde que garantido o gozo do descanso⁶⁷. No entanto, a súmula não aborda diretamente a insalubridade.

Após a Reforma, o art. 59-A da CLT passou a admitir a jornada 12x36 por acordo individual escrito, dispensando a negociação coletiva, o que agrava a vulnerabilidade do trabalhador em atividades insalubres⁶⁸.

Nesse sentido, Sérgio Pinto Martins⁶⁹ (2018, p. 485) adverte que a permissão de adoção da jornada 12x36 em atividade insalubre sem anuência sindical "fragiliza a proteção à saúde do empregado, colocando em risco princípios constitucionais e normas internacionais ratificadas pelo Brasil".

Questiona-se, inclusive, a constitucionalidade do Artigo 59-A da CLT ao permitir tal acordo individual em face do direito fundamental à redução dos riscos inerentes ao trabalho (Art. 7º, XXII da CF/88).

É ainda imprescindível destacar que a Constituição da República de 1988, em seu artigo 7º, caput, assegura os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais visando à melhoria de sua condição social. A proteção à saúde e à integridade física do trabalhador não deve, portanto, ceder ao discurso da flexibilização, principalmente quando está se traduz na precarização das condições de trabalho⁷⁰.

A autorização da jornada 12x36 em atividade insalubre, sem a intervenção da negociação coletiva, representa uma mitigação da lógica protetiva que sempre norteou o Direito do Trabalho brasileiro. O entendimento de que o simples descanso de 36 horas compensa os efeitos nocivos das 12 horas contínuas de exposição ao agente insalubre carece de base empírica e fere a lógica de prevenção da saúde laboral.

Assim, torna-se evidente que a aplicação da jornada 12x36 em ambientes insalubres deve observar critérios rigorosos, com base em avaliação técnica, laudo pericial e, sobretudo, a participação do sindicato da categoria, como forma de garantir efetivamente os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e da valorização do trabalho. A flexibilização, quando desprovida de critérios e da devida proteção, transforma-se em instrumento de vulnerabilização do trabalhador, o que afronta diretamente os postulados fundamentais do Direito do Trabalho.

3 CONCLUSÃO

A Reforma Trabalhista de 2017, ao alterar significativamente a Consolidação das Leis do Trabalho, inaugurou um novo cenário jurídico-laboral no Brasil. Sob o argumento da modernização e da flexibilização das relações de trabalho, foram incorporadas diversas inovações, entre elas a regulamentação da jornada 12x36 por meio de acordo individual escrito, conforme previsto no art. 59-A da CLT. Entretanto, a análise realizada ao longo deste estudo revelou que tais mudanças, embora revestidas de legalidade, suscitam graves preocupações no campo da efetivação dos direitos fundamentais dos trabalhadores, especialmente no que tange à compatibilidade da jornada 12x36 com direitos como o descanso semanal remunerado, o adicional noturno, os intervalos e a proteção em atividades insalubres, conforme será detalhado adiante.

Ao permitir que jornadas extenuantes como a 12x36 sejam firmadas sem a necessária intervenção das entidades sindicais, a Reforma comprometeu a lógica protetiva do Direito do Trabalho, base histórica da legislação trabalhista brasileira. Esse modelo sempre buscou equilibrar a relação entre capital e trabalho, reconhecendo a hipossuficiência do empregado e a necessidade de mecanismos que assegurem a dignidade humana no ambiente laboral.

O presente estudo demonstrou que a jornada 12x36, quando imposta sem a devida regulação coletiva e sem contrapartidas adequadas, tem o potencial de fragilizar direitos historicamente conquistados, como o pagamento em dobro do descanso semanal remunerado, a proteção do adicional noturno e a prorrogação da hora noturna, a concessão de intervalos intrajornada e as garantias nas atividades insalubres. Cada um desses direitos representa não apenas um avanço normativo, mas uma conquista social sedimentada ao longo de décadas de lutas trabalhistas e aprimoramentos legislativos voltados à dignidade do trabalhador.

O pagamento em dobro pelo labor prestado em dias destinados ao descanso semanal remunerado, previsto na Lei nº 605/49, visa compensar a violação ao tempo destinado ao convívio familiar, ao lazer e à recuperação física e mental. Sua supressão, sob o pretexto de um descanso de 36 horas, desconsidera o real desgaste acumulado pelas longas jornadas e o impacto que isso gera sobre a saúde do empregado, contrariando o entendimento jurisprudencial consolidado na Súmula nº

146 do TST, que reafirma a necessidade do pagamento em dobro, salvo negociação coletiva.

O adicional noturno e a prorrogação da hora noturna, por sua vez, reconhecidos pela jurisprudência e previstos no art. 73 da CLT, foram concebidos como forma de proteção à saúde do trabalhador submetido a horários biologicamente desfavoráveis, sendo sua retirada um retrocesso à lógica humanitária da legislação trabalhista, conforme sedimentado na OJ nº 388 da SDI-1 e na Súmula nº 60, II, do TST, que garantem esses direitos também na prorrogação da jornada.

Este se aplica ao intervalo intrajornada, direito inegociável previsto no art. 71 da CLT, que garante ao empregado um tempo mínimo de repouso durante a jornada, indispensável à sua integridade física e mental, cuja supressão ou redução é vedada pela Súmula nº 437, I, do TST, mesmo em regimes especiais de jornada.

Já nas atividades insalubres, a flexibilização sem respaldo técnico ou sindical acarreta riscos ainda mais graves, expondo o trabalhador a condições prejudiciais à saúde por períodos prolongados, em afronta ao princípio da dignidade da pessoa humana e à vedação ao retrocesso social, sendo crucial a observância do Artigo 60 da CLT e a necessidade de negociação coletiva ou autorização competente, conforme a jurisprudência tem sinalizado.

A possibilidade de um descanso de 36 horas, embora à primeira vista pareça benéfica, não deve ser analisada isoladamente, pois o desgaste físico e psicológico imposto por 12 horas de labor contínuo em condições muitas vezes adversas compromete não apenas o desempenho profissional, mas a própria saúde e qualidade de vida do trabalhador. Esses direitos, portanto, não são meras formalidades legais: são expressões de um projeto civilizatório comprometido com a justiça social. Abandoná-los ou enfraquecê-los, sob o argumento de flexibilização, representa um perigoso retrocesso na trajetória de proteção ao trabalho digno no Brasil. Nesse contexto, a doutrina especializada reforça a preocupação com a fragilização da proteção ao trabalhador.

Segundo Maurício Godinho Delgado (2017, p. 385), a jornada 12x36, ao ser pactuada sem convenção ou acordo coletivo, “enfraquece sobremaneira o princípio da proteção, pilar estruturante do Direito do Trabalho”, pois permite que o trabalhador, em razão de sua condição de vulnerabilidade econômica, aceite condições laborais potencialmente lesivas à sua saúde. Para o autor, a ausência de negociação coletiva

nesse regime compromete a legitimidade da pactuação, esvaziando o conteúdo dos direitos fundamentais sociais.

Já Alice Monteiro de Barros (2018, p. 103) destaca que a Reforma Trabalhista, ao permitir a negociação individual da jornada 12x36, “reduz a efetividade de garantias essenciais à saúde, à segurança e ao lazer do trabalhador”, o que exige uma reinterpretação crítica da legislação infraconstitucional. A doutrinadora sustenta que a Constituição de 1988 deve ser o parâmetro de validade de qualquer inovação legislativa, especialmente em temas que tocam diretamente a dignidade da pessoa humana e a função social do trabalho.

Ao longo da pesquisa, também ficou evidenciado que a flexibilização normativa não pode se sobrepor aos preceitos constitucionais que asseguram a valorização do trabalho humano, o direito ao lazer, ao descanso e à saúde, todos consagrados nos artigos 1º, 6º e 7º da Constituição Federal, sendo a negociação coletiva um instrumento essencial para garantir a observância desses direitos em face da jornada 12x36.

A adoção da jornada 12x36 por simples acordo individual vulnerabiliza ainda mais os trabalhadores em situação de necessidade, que muitas vezes se veem forçados a aceitar condições impostas, em detrimento de sua própria proteção jurídica e física.

A supressão indireta de direitos sociais, como a limitação da jornada, o repouso adequado e o respeito à negociação coletiva, revela uma tendência de fragilização das garantias trabalhistas, sob o discurso da modernização. Segundo Alice Monteiro de Barros (2018, p. 103), “a reforma trabalhista, ao flexibilizar excessivamente direitos que garantem a saúde e a dignidade do trabalhador, coloca em risco o próprio equilíbrio do contrato de trabalho”.

Complementando essa visão, o Supremo Tribunal Federal reforça que “a flexibilização das normas trabalhistas não pode comprometer a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho” (STF – RE 590.199/SP, Rel. Min. Marco Aurélio, 2010). Assim, qualquer tentativa de implementar mudanças como as da jornada 12x36 deve ser interpretada à luz da Constituição, resguardando os valores fundamentais da República.

A jurisprudência analisada, assim como os doutrinadores citados, reforça a tese de que os direitos fundamentais sociais, por serem dotados de eficácia plena, não podem ser relativizados por normas infraconstitucionais que, sob a roupagem da

modernização, podem representar verdadeiro retrocesso social. A aplicação da jornada 12x36, sem critérios técnicos, sem fiscalização e sem um olhar sensível às condições específicas do labor, compromete a segurança jurídica e o próprio propósito do Direito do Trabalho.

Dessa forma, conclui-se que a Reforma Trabalhista, ao regulamentar de maneira ampla e facilitada a jornada 12x36, produziu impactos profundos nas relações de trabalho e exige, por parte da sociedade, do Poder Judiciário e dos operadores do Direito, uma leitura crítica e constitucional das novas disposições. Essa nova permissividade, ao priorizar a autonomia da vontade individual em detrimento da proteção coletiva historicamente construída, levanta sérias questões sobre a sustentabilidade de um patamar civilizatório mínimo no âmbito laboral. Mais do que atender às dinâmicas do mercado, é essencial assegurar que a dignidade do trabalhador, sua saúde e sua proteção legal permaneçam como pilares intransigíveis das relações de trabalho no Brasil.

A jornada 12x36, embora possa parecer uma solução flexível para empregadores e, em algumas situações específicas, para empregados, carrega consigo o potencial de exacerbar a fadiga física e mental, comprometendo a saúde a longo prazo e impactando negativamente a vida social e familiar do trabalhador. A ausência de uma análise ergonômica do trabalho e de mecanismos de controle efetivos, como a participação sindical obrigatória, pode transformar essa flexibilidade em precarização.

Somente por meio da interpretação conforme a Constituição, da valorização da negociação coletiva e da efetiva fiscalização das condições laborais será possível compatibilizar flexibilidade com justiça social, assegurando que a evolução das leis não represente uma involução dos direitos. A negociação coletiva, enquanto instrumento democrático de diálogo entre capital e trabalho, permite a adaptação da jornada 12x36 às especificidades de cada categoria profissional, estabelecendo contrapartidas e garantias que minimizem os riscos inerentes a essa extensa jornada.

A fiscalização rigorosa por órgãos competentes é igualmente fundamental para garantir o cumprimento das normas e a proteção da saúde e segurança do trabalhador, coibindo abusos e assegurando condições de trabalho dignas. Em última análise, a forma como a jornada 12x36 é implementada e interpretada no cenário pós-Reforma Trabalhista refletirá o compromisso da sociedade brasileira com os valores fundamentais da dignidade humana e da justiça social no mundo do trabalho.

REFERÊNCIAS

ABREU, S. **A Evolução do Trabalhismo (1930-1991)**. São Paulo: Cortez, 1996.

BARROS, A. M. **Curso de Direito do Trabalho**. 12. ed. São Paulo: LTr, 2018.

BENEVIDES, E. M. **Redução do Intervalo Intra jornada prevista na Reforma Trabalhista é Inconstitucional**. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2018-mai-07/evandro-monezi-reducao-intervalo-intrajornada-inconstitucional/>>. Acesso em: 04 mai. 2025.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**, de 05 de outubro de 1988. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 07 abr. 2025.

_____. **Decreto-lei n.º 5.452**, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 08 abr. 2025.

_____. **Lei n.º 605**, de 05 de janeiro de 1949. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l0605.htm>. Acesso em: 03 mai. 2025.

_____. **Lei n.º 13.467**, de 13 de julho de 2017. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm>. Acesso em: 03 mai. 2025.

_____. Supremo Tribunal Federal. ADI 5994, de 09 de agosto de 2023, Distrito Federal. Relator: Min. Marco Aurélio. **Pesquisa de Jurisprudência**. Disponível em: <<https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/sjur484403/false>>. Acesso em 03 mai. 2025.

_____. Supremo Tribunal Federal. ADPF 324, Distrito Federal. Relator: Min. Roberto Barroso. **Pesquisa de Jurisprudência**. Acórdãos, 06 de setembro de 2019. Disponível em: <[https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search?classeNumeroIncidente="ADPF%20324"&base=acordaos&sinonimo=true&plural=true&page=1&pageSize=10&sort=_score&sortBy=desc&isAdvanced=true](https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search?classeNumeroIncidente=)>. Acesso em: 03 mai. 2025.

_____. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário n.º 958.252, Minas Gerais. Relator: Min. Luiz Fux. **Pesquisa de Jurisprudência**. Acórdãos, 13 de setembro de 2019. Disponível em: <<https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/sjur410691/false>>. Acesso em: 03 mai. 2025.

_____. Supremo Tribunal Federal. **Súmula n.º 423**, de 13 de outubro de 2006. Disponível em: <https://www.coad.com.br/busca/detalhe_16/2244/Sumulas_e_enunciados>. Acesso em: 03 mai. 2025.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. E-ED-RR-42000-31.2011.5.17.0131, Rel. Min. Hugo Carlos Scheuermann, SBDI-1, DEJT 06/12/2019. **Pesquisa de Jurisprudência**. Disponível em: <<https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/da9c9c47f2538f82d1ce1c95c7e0bf34>>. Acesso em: 21 abr. 2025.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. RR – 142-33.2017.5.23.0037, Rel. Min. Walmir Oliveira da Costa, DEJT 12/04/2019. **Pesquisa de Jurisprudência**. Disponível em: <<https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/7a602b2e07c75f2c4f106c0bec690c22>>. Acesso em: 21 abr. 2025.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula n.º 146**, de 21 de novembro de 2003. Disponível em: <https://www.coad.com.br/busca/detalhe_16/1102/Sumulas_e_enunciados>. Acesso em: 03 mai. 2025.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula n.º 437**. Disponível em: <https://www.coad.com.br/busca/detalhe_16/2431/Sumulas_e_enunciados>. Acesso em: 03 mai. 2025.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula n.º 444**, de 25 de setembro de 2012. Disponível em: <https://www.coad.com.br/busca/detalhe_16/2437/Sumulas_e_enunciados>. Acesso em: 03 mai. 2025.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula n.º 60**, de 25 de abril de 2005. Disponível em: <https://www.coad.com.br/busca/detalhe_16/940/Sumulas>. Acesso em: 03 mai. 2025.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmulas, Orientações Jurisprudenciais (Tribunal Pleno/Órgão Especial, SBDI-I, SBDI-I Transitória, SBDI-II e SDC), Precedentes Normativos**. Brasília, 2016.
CARRION, V. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**. 48. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2022.

CASSAR, V. B. **Direito do Trabalho**. 13. ed. São Paulo: Método, 2018.

DELGADO, M. G. **Curso de Direito do Trabalho**. 17. ed. São Paulo: LTr, 2017.

_____. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2018.

GUIMARÃES, Granadeiro. **Mais uma empresa condenada a pagar pelo dano existencial**. Disponível em: <<https://www.saudeocupacional.org/2016/09/empresa-condenada-por-afastar-o-trabalhador-do-convivio-social.html>>. Acesso em: 03 mai. 2025.

MARTINS, S. P. **Direito do Trabalho**. 35. ed. São Paulo: Atlas, 2018.

_____. **Direito do Trabalho:** Consolidação das Leis do Trabalho e legislação complementar. São Paulo: LTr, 2019.

MONTEIRO, J. C. **Teoria Geral do Direito do Trabalho.** São Paulo: Atlas, 2016.

MORAES, Alexandre de. **Direitos Humanos Fundamentais.** 12. ed. São Paulo: Atlas, 2016.

NASCIMENTO, A. M. **Curso de Direito do Trabalho.** 31. ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

SARAIVA, R. **Direito do Trabalho.** 20. ed. São Paulo: Saraiva, 2020.