

UNIVERSIDADE DE PASSO FUNDO

Carla Roberta de Almeida

JORNADA DE TRABALHO:  
INCONSTITUCIONALIDADE DO REGIME DOZE  
POR TRINTA E SEIS NA FORMA PREVISTA  
NA LEI Nº 13.467/2017

Passo Fundo

2018

Carla Roberta de Almeida

**JORNADA DE TRABALHO:  
INCONSTITUCIONALIDADE DO REGIME DOZE  
POR TRINTA E SEIS NA FORMA PREVISTA  
NA LEI Nº 13.467/2017**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao curso de Ciências Jurídicas e Sociais, da Faculdade de Direito da Universidade de Passo Fundo, como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Ciências Jurídicas e Sociais, sob orientação do Prof. Me. Ipojuca Demétrius Vecchi.

Passo Fundo

2018

Carla Roberta de Almeida

**Jornada de trabalho:**  
**inconstitucionalidade do regime doze por trinta e seis na forma da Lei nº. 13.467/2017**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao curso de Ciências Jurídicas e Sociais, da Faculdade de Direito da Universidade de Passo Fundo, como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Ciências Jurídicas e Sociais, sob orientação do Prof. Me. Ipojucan Demétrius Vecchi

Aprovada em \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_.

**BANCA EXAMINADORA**

Prof. Me. Ipojucan Demétrius Vecchi (orientador)

Prof. \_\_\_\_\_

Prof. \_\_\_\_\_

## **AGRADECIMENTOS**

Aos meus amigos.

À minha mãe e à memória de minha avó, Poli.

Ao meu professor orientador, Me. Ipojuca Demétrius Vecchi.

## RESUMO

Na presente monografia foi analisada a jornada de 12 horas de trabalho por 36 de descanso, prevista no artigo 59A da Consolidação das Leis Trabalhistas, conforme a Lei nº. 13.467/2017, em face das diretrizes previstas na Constituição Federal de 1988. No estudo foi averiguada a natureza jurídica dos direitos sociais previstos na Constituição e, além disso, avaliada a (in)constitucionalidade do regime 12 X 36. Assim, por intermédio do método dedutivo e do procedimento monográfico, analisando-se a doutrina, os princípios, as normas e a jurisprudência, constatou-se que a jornada de trabalho 12 X 36 é flagrantemente inconstitucional, pois viola o art. 7º, incisos XIII e XXII da Constituição Federal, os quais são protegidos pelo art. 60 da Constituição Federal, que os define como cláusulas pétreas por serem direitos fundamentais. Desse modo, esses direitos não podem ser suprimidos ou relativizados de forma que se comprometam os seus núcleos essenciais. Ademais, com base no estudo da evolução histórica, constatou-se que a tendência do capital sempre foi elevar a duração da jornada de trabalho ao máximo, ignorando a condição humana do trabalhador. Dessa forma, o estudo do impacto do desenvolvimento de longas jornadas de trabalho na saúde física e mental do trabalhador, bem como a avaliação da natureza jurídica das normas de saúde e segurança do trabalho e de limitação da jornada é fundamental para que se promova a dignidade humana do trabalhador.

**Palavras-chave:** Inconstitucionalidade. Jornada de trabalho 12 X 36. Limitação da jornada. Saúde e segurança do trabalho.

## LISTA DE ABREVIATURAS

ADI: Ação Direta de Inconstitucionalidade.  
AIT: Associação Internacional dos Trabalhadores.  
CAT: Comunicação de Acidente de Trabalho.  
CF: Constituição Federal.  
CLT: Consolidação das Leis do Trabalho.  
CP: Código Penal.  
CUT: Central Única dos Trabalhadores.  
DIEESE: Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos.  
EUA: Estados Unidos da América.  
IBGE: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística.  
INSS: Instituto Nacional do Seguro Social.  
MPT: Ministério Público do Trabalho.  
MTE: Ministério do Trabalho e Emprego.  
OAB: Ordem dos Advogados do Brasil.  
OIT: Organização Internacional do Trabalho.  
OJ: Orientações Jurisprudenciais.  
PIDESC: Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais.  
PNUD: Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento.  
SDI-I: Seção De Dissídios Individuais - Subseção I.  
STF: Supremo Tribunal Federal.  
SUS: Sistema Único de Saúde.  
TST: Tribunal Superior do Trabalho.

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO</b> .....	8
<b>2 A EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA LUTA PELA REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO</b> .....	10
<b>2.1 Limites da jornada de trabalho em âmbito internacional</b> .....	10
<i>2.1.1 Sociedade pré-industrial</i> .....	10
<i>2.1.2 Sociedade industrial</i> .....	13
<b>2.2 Limites da jornada de trabalho na República Federativa do Brasil</b> .....	20
<b>3 SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO E A DURAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO</b> .....	27
<b>3.1 Regras sobre a duração do trabalho e intervalos como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho</b> .....	27
<b>3.2 Jornada excessiva de trabalho e o aumento do risco de acidentes</b> .....	30
<b>3.3 Duração produtiva do trabalho: excesso de jornada e fadiga</b> .....	37
<b>3.4 A redução da jornada de trabalho e seus benefícios</b> .....	41
<b>4 JORNADA DE TRABALHO: REGIME DE 12 HORAS DE TRABALHO POR 36 DE DESCANSO</b> .....	44
<b>4.1 Direitos sociais na Constituição Federal: cláusulas pétreas</b> .....	44
<b>4.2 A jornada 12 X 36, conforme a Lei nº. 13.467/2017, é constitucional?</b> .....	47
<b>4.3 A impossibilidade da alteração do regime 12 X 36 em detrimento de princípios aplicados ao Direito do Trabalho</b> .....	54
<b>5 CONCLUSÃO</b> .....	60
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	63

## 1 INTRODUÇÃO

Desde o surgimento do trabalho subordinado e assalariado os trabalhadores passaram a travar duras batalhas com o capitalismo, a fim de conquistar melhores condições de trabalho e, principalmente, a redução da jornada de trabalho, pois o capital passou a usurpar a força de trabalho sem se preocupar com o fato de que o homem não pode ser consertado como uma máquina. Desse modo, ao longo do tempo o capital aprimorou os seus métodos para obter o aumento de produção e o seu consequente desenvolvimento. Paralelamente a esse desenvolvimento ocorreu a precarização da condição humana, pois o capital reduziu o homem a mais uma unidade de capital ao seu dispor, submetendo-o a condições de trabalho desumanas durante jornadas de trabalho que duravam até 18 horas.

Nesse contexto, os trabalhadores passaram a se unir e lutar. Como fruto dessas lutas surgiu a regulamentação da jornada de trabalho, assim como o próprio Direito do Trabalho, o qual tem a sua razão de existência fundada na proteção do trabalhador. No Brasil, o maior avanço nesse ramo foi proporcionado pela Constituição Federal de 1988, a qual elevou os direitos trabalhistas à natureza de direitos fundamentais. Entre esses direitos está a previsão de que é assegurada aos trabalhadores a duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada à compensação de horários e à redução da jornada, mediante acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho.

No entanto, a reforma trabalhista, promovida pela Lei nº. 13.467/2017, introduziu várias mudanças que alteram a duração da jornada de trabalho. Nesse contexto, torna-se de extrema importância o estudo dessas alterações em face da Constituição Federal, que é a norma máxima do ordenamento jurídico brasileiro. Dessa forma, este estudo analisará uma dessas alterações, a qual se refere ao regime de doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso (doravante 12 X 36).

Consoante a nova norma, a Consolidação das Leis do Trabalho passou a permitir o estabelecimento da jornada de 12 horas de trabalho por 36 de descanso por meio de Acordo Coletivo de Trabalho, por meio de Convenção Coletiva de Trabalho ou, até mesmo, de acordo individual escrito, sendo que os intervalos intrajornada poderão ser observados ou, caso não sejam concedidos, poderão ser indenizados. Além disso, a remuneração mensal, pactuada no regime de trabalho 12 X 36, passa a abranger os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados, considerando-se compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno. Ademais, conforme o parágrafo único do art. 60 da CLT, torna-se possível o estabelecimento de jornada 12 X 36 em atividades insalubres sem a necessidade

de licença prévia do Ministério do Trabalho e Emprego. Assim, busca-se por meio desta pesquisa avaliar a (in)constitucionalidade da referida norma, em face das diretrizes da Constituição Federal de 1988.

Portanto, o estudo se justifica pelo impacto que a jornada de trabalho ocasiona na saúde do trabalhador. Além disso, considerando que o capital não busca o bem-estar do trabalhador, é imprescindível que sejam desenvolvidos estudos a fim de apontar as medidas adequadas para garantir aos trabalhadores a proteção mínima necessária. Ademais, a pesquisa tem como objetivo avaliar a (in)constitucionalidade da referida norma.

O presente trabalho será desenvolvido por intermédio do método dedutivo e do procedimento monográfico, analisando-se a doutrina, os princípios, as normas e a jurisprudência. Ademais, o trabalho será dividido em três capítulos, os quais também serão subdivididos.

Inicialmente, no primeiro capítulo, será abordado o cenário histórico do qual surgiu a limitação da jornada de trabalho. O estudo tem como objetivo uma breve análise do contexto em que surgiu o trabalho subordinado e a limitação da duração da jornada de trabalho. Além disso, será feito um apanhado geral das normas que surgiram ao longo da história com o objetivo de limitar a jornada de trabalho, bem como dos fatores sociais que provocaram essa limitação.

Já no segundo capítulo será feito um estudo dos impactos de uma longa jornada de trabalho na vida do trabalhador. Dessa forma, considerando que este passa a maior parte do seu tempo diário no trabalho, à disposição do capital, é necessário avaliar os efeitos da duração da jornada de trabalho na sua saúde. Assim, também se torna extremamente relevante o estudo da natureza jurídica das normas de saúde e segurança do trabalho, bem como das normas de limitação da jornada.

Por fim, no terceiro capítulo será avaliado o regime de trabalho 12 X 36, pois este regime submeterá o trabalhador a uma jornada de 12 horas, as quais poderão ser ininterruptas. Portanto, considerando que a duração da jornada de trabalho impacta diretamente na saúde física e mental do trabalhador, deixando-o mais suscetível ao desenvolvimento de doenças ocupacionais e à ocorrência de acidentes de trabalho, o estudo dessa jornada é uma necessidade premente. Assim, o estudo deste capítulo analisará a natureza jurídica dos direitos sociais previstos na Constituição e a (in)constitucionalidade do regime 12 X 36.

## **2 A EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA LUTA PELA REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO**

O presente capítulo abordará o cenário histórico do qual surgiu a limitação da jornada de trabalho e sua evolução até os dias atuais. Ademais, o estudo tem o objetivo de analisar os fatores que interferem na determinação do tempo que o trabalhador fica à disposição do capital, fazendo um apanhado geral das normas que surgiram ao longo da história com o objetivo de limitar a jornada de trabalho e dos fatores sociais que deram origem a elas.

### **2.1 Limites da jornada de trabalho em âmbito internacional**

A análise do tempo de trabalho ao longo da história, conforme Nota Técnica N°. 87 do DIEESE (2010), é essencial para o entendimento das relações e do funcionamento da sociedade moderna, bem como para a melhor compreensão do momento atual, em que trabalhadores e empresários explicitam seus interesses e argumentos em relação à jornada de trabalho. Além disso, também auxilia a entender a forte resistência por parte dos empregadores, que sempre buscaram aumentar ou manter um tempo longo de trabalho, enquanto os trabalhadores lutam para reduzi-lo, sem ter os salários diminuídos.

Essa disputa é travada em torno da apropriação dos ganhos da produtividade do trabalho e também pela saúde e bem-estar dos trabalhadores e seus familiares (DIEESE, 2010, p. 2). Desse modo, os acontecimentos que ocorreram desde a sociedade primitiva até a atualidade evidenciam os fatores que interferem nas relações laborais, determinando a duração do tempo que o trabalhador precisa ficar à disposição do capital.

#### *2.1.1 Sociedade pré-industrial*

Na sociedade primitiva, as relações de trabalho como concebidas na atualidade não existiam. Nessa sociedade, antes da domesticação dos animais, da agricultura e da consequente fixação do homem sobre a terra, o trabalho se dava de forma coletiva: os homens dedicavam-se ao sustento das necessidades básicas da comunidade por meio do extrativismo vegetal e da caça, visto que eram nômades. Logo, não havia produção de excedentes. As mulheres, por sua vez, ocupavam-se do zelo pela família. Desse modo, nesse sistema de convivência coletiva não havia relações de trabalho subordinado e nem a divisão do trabalho (VECCHI, 2014, p. 26). Portanto, nesse período, “o homem e a sua família trabalhavam para o seu pró-

prio sustento. Apenas muito tempo depois é que se instalaria o sistema de trocas e de utilização [...] do trabalho alheio” (RUSSOMANO, 2000, p. 12).

Assim, a primeira forma de trabalho subordinado foi a escravidão, em que o escravo era visto apenas como um objeto, que não tinha nenhum direito. Desse modo, não se considerava o escravo um sujeito de Direito, pois era considerado uma propriedade, ou seja, era apenas mais uma unidade de capital a ser usada pelo seu proprietário. Nesse período, não havia limitação da jornada de trabalho. Assim, o escravo trabalhava de forma contínua, até a sua morte ou a sua incapacitação para o trabalho. Dessa maneira, o trabalho não tinha o significado de realização pessoal (MARTINS, 2014, p. 4).

A escravidão surgiu como produto das guerras entre povos ou grupos, pois os perdedores eram submetidos a esse regime. Esta foi a primeira manifestação de opressão flagrante nas relações de trabalho, em que o trabalhador não era considerado uma pessoa, mas uma coisa, que não era sujeito de Direito, mas objeto de Direito. No entanto, havia outras formas de trabalho, inclusive protegidas por leis, como se deu no Código de Hamurabi, por exemplo – mas eram exceção, já que o modo predominante de produção era baseado no trabalho escravo. Assim, a organização do trabalho no mundo antigo foi marcada pelo regime de trabalho escravo, fenômeno que durou por séculos no mundo (VECCHI, 2016a, p. 22).

Segundo Russomano (2000, p. 13), o regime de escravidão foi se transformando em um sistema de servidão, no qual o trabalhador se pessoalizou. No entanto, nos primeiros períodos da Idade Média, o camponês ainda era tratado como um objeto, não havendo diferenciação do regime escravocrata. Dessa forma, o servo estava submetido ao senhor feudal, em uma relação de estrita dependência, sendo servo nos tempos de paz e soldado durante as guerras.

Assim, os servos eram a base de todo o sistema feudal e estavam submetidos política, jurídica, militar e economicamente ao senhor feudal e à gleba que este dominava. No entanto, o senhor feudal também era submisso a um nobre superior que lhe arrendava a terra em troca de serviços militares e prestações econômicas. Este nobre, por sua vez, era vassalo de outro senhor superior, de modo que essa cadeia se estendia até um monarca, sob cujo domínio se encontrava todo o território (VECCHI, 2014, p. 29).

A produção no mundo feudal, no campo, baseava-se no trabalho servil. Já nas cidades surgiram as corporações, as quais foram formadas pelos trabalhadores que não estavam no campo e que não estavam nos feudos sob o controle dos senhores feudais. No entanto, as corporações de ofício não eram formadas por trabalhadores totalmente livres, pois ao ingressarem numa corporação ficavam sujeitos ao estatuto rígido e hierárquico dessas entidades. Estas, com o passar do tempo, tornaram-se centros de exploração dos trabalhadores a elas sujei-

tos, sendo que as corporações de ofícios eram compostas pelos mestres, que possuíam o domínio de uma arte, pelos companheiros, que estavam sob a hierarquia dos mestres e lutavam para chegar à condição destes, e pelos aprendizes, que eram crianças entregues pelos próprios pais às corporações ainda muito jovens, para que aprendessem um ofício (VECCHI, 2016a, p. 25-26).

Devido aos avanços na produção, ao crescimento do comércio, ao aumento da produtividade do trabalho e sua divisão cada vez maior, surgiram e se afirmaram os elementos que abriram a possibilidade de superação do sistema feudal, dando origem ao sistema de produção capitalista (VECCHI, 2016a, p. 26). Desse modo, após a propriedade comunal, vieram as formas mais elevadas de produção, que conduziram à divisão da população em classes diferentes e, portanto, no antagonismo entre as classes dominantes e as classes oprimidas. Os interesses das classes dominantes converteram-se no elemento propulsor da produção, enquanto esta não se limitava a manter a mísera existência dos oprimidos. Isso encontra a sua expressão mais acabada no modo de produção capitalista (ANTUNES, 2013, p. 28).

Dessa forma, o sistema feudal perdeu força por ser contrário às novas relações de produção e troca que se desenvolveram nessa época. Como consequência disso, as relações feudais, a servidão e as corporações sucumbiram frente ao capital, o que ocasionou o surgimento das manufaturas e das novas relações de produção (VECCHI, 2016a, p. 32). As manufaturas surgiram do artesanato, pois formaram-se da reunião de diversos ofícios para a produção de um produto final acabado, sob o comando de um capitalista, ou da reunião de muitos trabalhadores do mesmo ofício para fazer um mesmo tipo de produto. Assim, na manufatura, a cooperação e a divisão do trabalho adquiriram a sua expressão clássica (VECCHI, 2016a, p. 31).

No regime de manufaturas o produtor admitia trabalhadores em troca de remuneração. No entanto, as condições do trabalho eram impostas unilateralmente pelo produtor, condições às quais o trabalhador aderiria (RUSSOMANO, 2000, p. 15). Nessa época, a jornada de trabalho era muito longa, chegando a até 18 horas diárias no verão. No entanto, era mais comum a jornada de trabalho ser encerrada ao pôr do sol, por questão da qualidade do trabalho e não por proteção aos trabalhadores (MARTINS, 2014, p. 5).

Nesse período, o Estado Absolutista favorecia o acúmulo de capital e protegia as manufaturas por meio de direitos protecionistas, de monopólios e por taxas alfandegárias diferenciadas (VECCHI, 2016a, p. 36). Porém, isso passou a impedir o desenvolvimento das forças produtivas, pois o Estado mantinha privilégios incompatíveis com ideais liberais. É assim que nasce o Estado Liberal, marcado, principalmente, pela Revolução Francesa de 1789 (VECCHI, 2016a, p. 37).

A Revolução Francesa foi o primeiro grande movimento popular e de massa, sendo responsável pelo surgimento do trabalho realmente livre, pois a partir de então tornou-se possível a prestação de trabalho, em proveito de outrem, mediante contrato. Não havia mais a subordinação pessoal, mas um dever de cumprir uma obrigação espontaneamente assumida (RUSSOMANO, 2000, p. 17).

Contudo, com base no falso pressuposto da igualdade entre os homens e na liberdade de contratar, os trabalhadores foram explorados à exaustão e submetidos a situações degradantes. Nesse período, a desigualdade econômica, ignorada pelo Estado absenteísta, gerou uma situação de miséria sem precedentes para a classe trabalhadora – explorada e faminta. Essa situação deu origem a movimentos de grandes proporções, que eram impulsionados pelo sentimento de solidariedade dos trabalhadores oprimidos (CAMINO, 2003, p. 31).

Desse modo, os ideais liberais permitiram o desenvolvimento da sociedade capitalista, pois fortaleceram e impulsionaram o desenvolvimento da sociedade baseada na separação entre meios de produção e trabalho e no trabalho assalariado. Na mesma época ainda não havia políticas públicas de proteção ao trabalho, pois ao Estado cabia apenas a função de proteção das liberdades formais e da propriedade (VECCHI, 2016a, p. 38-39).

Assim, a era pré-industrial, predominantemente na Europa, foi marcada por formas de trabalho que proporcionavam a exploração dos trabalhadores, submetendo-os a condições degradantes. Na escravidão, não havia limitação da jornada de trabalho, sendo que o escravo podia ser obrigado a trabalhar até a sua completa exaustão ou até mesmo a sua morte. No sistema feudal, a jornada de trabalho era extremamente longa, não havendo muita diferenciação do regime anterior quanto a esse aspecto. No Estado Liberal, marcado pelo absenteísmo estatal, a jornada de trabalho também era longa e não havia nenhuma preocupação com a proteção do trabalhador, o qual era abusivamente explorado.

### *2.1.2 Sociedade industrial*

Com a expansão da indústria e do comércio, ocorreu a substituição do trabalho escravo, servil e corporativo pelo trabalho assalariado em larga escala. Assim, a manufatura deu lugar à fábrica e, mais tarde, à linha de produção (NASCIMENTO, 2014, p. 44). Desse modo, com o advento da Revolução Industrial ocorreram mudanças significativas. Ela transformou o trabalho em emprego. Os trabalhadores, em regra, passaram a laborar em troca de salários. Com essa mudança, surgiu uma nova cultura a ser apreendida e a necessidade de desconsiderar a antiga cultura (MARTINS, 2014, p. 6). Assim, a Revolução Industrial deu origem à figu-

ra do proletário, que prestava serviços em jornadas extremamente longas, variando de 14 a 18 horas, morava em instalações de condições desumanas, geralmente próximo ao local de trabalho, não possuía oportunidade de desenvolvimento intelectual, gerava prole numerosa e ganhava salário insuficiente (MARTINS FILHO, 2017, p. 44).

Em meados do século XVIII, no princípio da Revolução Industrial, conforme a Nota Técnica nº. 16 da DIEESE (2006), praticamente não existia qualquer legislação trabalhista. Dessa maneira, foi neste contexto que a organização dos trabalhadores começou a se estruturar tendo como uma de suas reivindicações a redução do tempo de trabalho, já que a quantidade de horas diárias e os dias trabalhados por semana estendiam-se até quase o limite da capacidade humana, chegando a 18 horas diárias (DIEESE, 2006, p. 3).

Os novos métodos de produção também ocasionaram o desemprego no setor da agricultura. Como consequência, surgiu a necessidade de que as pessoas viessem a operar as máquinas a vapor e também as máquinas têxteis. Essa transformação deu origem ao trabalho assalariado. Desse modo surgiu uma causa jurídica, pois os trabalhadores passaram a reunir-se, a associar-se para reivindicar melhores condições de trabalho e de salários. Além disso, a classe operária também passou a lutar pela diminuição da duração da jornada de trabalho, a qual tinha duração de 12, 14, 16 ou 18 horas diária, e contra a exploração de menores e mulheres. Nessa época, o trabalho adulto havia sido substituído pelo trabalho das mulheres e menores, que trabalhavam mais horas e recebiam salários menores (MARTINS, 2014, p. 6).

O progresso do maquinismo ocasionou o desenvolvimento da concentração. Os ofícios mecânicos foram aperfeiçoados. A eletricidade foi utilizada como fonte de energia ao lado do vapor. Dessa maneira, o emprego da máquina trouxe problemas desconhecidos, principalmente pelos riscos de acidente que comportava. A prevenção e a reparação de acidentes, a proteção de certas pessoas (mulheres e menores) passou a ser uma necessidade. Além disso, o maquinismo também modificou as condições de emprego da mão de obra, pois os empresários passaram a substituir o trabalhador especializado por um não qualificado, e o trabalho dos adultos pelo das mulheres e menores (NASCIMENTO, 2014, p. 39).

Segundo Marx (1982, p. 94-95), a máquina tornou-se um meio poderoso de aumentar a produtividade do trabalho e abreviar o tempo de trabalho necessário para produzir uma mercadoria – ela se tornou o instrumento do capital. Mais que disso, ela também se revelou o meio mais potente de prolongar a jornada de trabalho além de qualquer limite natural. Ela criou condições que permitiram ao capital favorecer sua tendência permanente e aguçou ainda mais a fome do capital que era ávido por trabalho alheio. A máquina funcionava por si, seu movimento e sua atividade eram independentes do operário. Assim, ela poderia funcionar de

forma contínua e jamais parar de produzir, desde que não fosse naturalmente limitada pela fraqueza física e pela resistência de seus colaboradores humanos. Logo, reduzir ao máximo a resistência desses últimos passou a ser a tendência do capital.

Essa resistência era diminuída pela aparente facilidade do trabalho com a máquina e pela utilização de uma mão de obra mais dócil e mais maleável, constituída por mulheres e crianças. Quanto mais longo fosse o período durante o qual a máquina funcionasse, tanto maior era a quantia de produtos, entre os quais se divide a porção de valor acrescida, e tanto menor a parcela de valor que ela acrescentava a cada unidade de mercadoria. Isso é motivo suficiente para o capital prolongar tanto quanto possível a atividade cotidiana da máquina. Ademais, o gasto da máquina não está em relação matemática com o tempo de utilização. Suposto isso, uma máquina que funcione 16 horas por dia, durante seis anos e meio, engloba um período de produção muito grande, e não acrescenta mais valor à produção total que a mesma máquina funcionando oito horas (MARX, 1982, p. 94-95).

Assim, verifica-se que a utilização das máquinas na produção provocou grandes mudanças nos métodos de produção. Para Marx,

O emprego das máquinas torna supérflua a força muscular e torna-se meio de emprego para operários sem força muscular, ou com um desenvolvimento físico não pleno, mas com uma grande flexibilidade. Façamos trabalhar mulheres e crianças! Eis a solução que pregava o capital quando começou a utilizar-se das máquinas. Essa potência que substituíra o trabalho e os operários se tornou assim um meio de aumentar o número dos assalariados, englobando todos os membros da família e submetendo-os ao capital. O trabalho forçado em proveito do capital substituiu os brinquedos da infância e mesmo o trabalho livre, que o operário fazia para sua família no círculo doméstico e nos limites de uma moralidade sã. (1982, p. 90)

Nesse período, a liberdade de fixar a duração diária do trabalho não tinha restrições. Assim, os empregadores estabeleciam o número de horas de trabalho que cabia aos empregados cumprir apenas levando em consideração os próprios interesses. Não havia distinção entre adultos, menores e mulheres ou mesmo entre tipos de atividades, penosas ou não (NASCI-MENTO, 2014, p. 47).

Segundo Vecchi (2016a, p. 44-45), a situação das crianças era terrível, pois a mortalidade infantil nos distritos de trabalhadores era maior que nos demais. Além disso, as longas jornadas de trabalho impediam a educação dos filhos dos trabalhadores. Também eram usadas, no trabalho, crianças com problemas mentais e órfãos. Quando as crianças se entregavam ao cansaço eram açoitadas, e os acidentes de trabalho eram corriqueiros. No entanto, as péssimas condições de trabalho não atingiam apenas as mulheres e crianças, eram estendida a todos os trabalhadores.

Dessa maneira, a precariedade das condições de trabalho durante o desenvolvimento do processo industrial, sem revelar totalmente os riscos que poderia oferecer à saúde e à integridade física do trabalhador, às vezes assumiu aspectos graves. Além dos acidentes de trabalho, também surgiram as enfermidades típicas ou agravadas pelo ambiente profissional. Os mais atingidos foram os mineiros e metalúrgicos. Além disso, durante o período de inatividade, o operário não recebia salário e, desse modo, passou a sentir a insegurança em que se encontrava, pois não havia leis que o amparassem, e o empregador, salvo raras exceções, não tinha interesse em que essas leis existissem (NASCIMENTO, 2014, p. 48).

Ao tomarem consciência da situação péssima que os atingia como classe, os trabalhadores passaram a pressionar e lutar por melhores condições de vida. No entanto, os próprios trabalhadores não possuíam clareza sobre a que deviam se opor. O movimento “luddita” (os quebradores de máquinas na Inglaterra) voltou-se contra a máquina, quando na verdade o que os prejudicava era o uso capitalista das máquinas. Já o movimento ‘cartista’, que também surgiu na Inglaterra, tinha por escopo participar do Parlamento, pois, como membros deste, esperavam poder influenciar na edição de uma legislação mais benigna aos trabalhadores. Esse movimento político não durou muito, mas as suas reivindicações, com o tempo, foram reconhecidas. Ademais, a classe trabalhadora também usou os sindicatos e as greves para conquistar melhores condições de vida e de trabalho (VECCHI, 2016a, p. 51-52).

Em 1864, em Londres, foi criada a Associação Internacional dos Trabalhadores (AIT), que assumiu como uma das suas lutas a busca pela fixação de uma jornada de 8 horas de trabalho, que deveria ser unificada no mundo. A busca por essa jornada foi marcada por uma greve na indústria que ocorreu em Chicago, nos EUA. Essa greve sofreu intensa repressão policial, sendo que no terceiro dia foram mortos seis trabalhadores. Já no quinto dia de greve, em um comício, a violência praticada pela polícia foi ainda maior: foram mortos mais de cem trabalhadores, mais de mil foram presos, e os seus líderes foram presos e condenados (cinco à pena de morte, dois à prisão perpétua e um a 15 anos de prisão). Devido a esse fato, esse dia foi proclamado o “Dia do Trabalho” – menos nos EUA (VECCHI, 2016a, p. 52).

A conscientização coletiva, despertada pelo instinto de autoproteção, gerou profundas modificações em plano secundário, emergidas dos processos revolucionários políticos, sociais e econômicos da época outra revolução. No entanto, esta foi promovida pelo proletariado contra a burguesia, e se ligava intimamente a uma ideologia socialista, de fundo comunista, cujo maior expoente foi Karl Marx. Para ele, o movimento histórico que transformou os servos e artífices em operários assalariados se apresentou explicitamente como suposta libertação da servidão e da coerção corporativa, embora, implicitamente (por colaboração nociva dos histo-

riógrafos burgueses), fosse, na verdade, um processo por meio do qual os recém libertos apenas se tornaram vendedores de si mesmos depois de terem sido espoliados de todos os seus meios de produção e de todas as garantias para sua existência, antes oferecidas pelas antigas instituições feudais (MARTINEZ, 2016, p. 62).

A legislação trabalhista é fruto da reação contra a exploração dos trabalhadores, os quais desenvolviam jornadas extremas, moravam em condições subumanas, tinham muitos filhos e recebiam salários ínfimos (MARTINS, 2014, p. 8). Essa reação se iniciou logo que a classe operária, aturdida pelo alarido da produção, recuperou em certa medida os sentidos e começou a sua resistência, primeiramente na terra natal da grande indústria, na Inglaterra. Contudo, durante três décadas, as concessões por ela arrancadas permaneceram puramente nominais (ANTUNES, 2013, p. 38). Assim, fazendo um rápido excuro pelas primeiras leis sobre trabalho, pode-se indicar as seguintes, como resultado das lutas travadas pelos trabalhadores em face da exploração promovida pelo capital.

Em 1802, na Inglaterra, surgiu a Lei de Peel, que tinha por escopo proteger os menores e limitava a jornada de trabalho em 12 horas, excluídos os intervalos para refeição. Em 1819, foi aprovada uma lei que considerava ilegal o emprego de menores de 9 anos. Já em 1833, O *Fatory Act* limitava a jornada em 12 horas e o módulo semanal em 69 horas na Inglaterra. Em 1847, foi fixada a jornada de 10 horas no berço da Revolução Industrial (MARTINS, 2014, p. 553).

Em 1813, na França, foi proibido o trabalho dos menores nas minas. Já em 1814, foi vedado o trabalho de menores de 8 anos e limitada a 8 horas diárias a jornada de trabalho dos menores entre 8 e 12 anos e a 12 horas a jornada de trabalho dos menores entre 12 e 16 anos. Posteriormente, em 1839, foi proibido o trabalho de menores de 9 anos e determinado que a jornada de trabalho dos menores de 16 anos passava a ser de 10 horas diárias (VECCHI, 2016a, p. 53).

Em 1848, surgiu o Manifesto Comunista de Marx e Engels, que foi fruto do amadurecimento da consciência de classe dos trabalhadores (VECCHI, 2016a, p. 56). No manifesto, Marx e Engels ressaltavam a importância da união dos trabalhadores em prol dos seus direitos, conforme se extrai do trecho a seguir:

Ora, a indústria, desenvolvendo-se, não somente aumenta o número dos proletários, mas concentra-os em massas cada vez mais consideráveis; sua força cresce e eles adquirem maior consciência dela. Os interesses, as condições de existência dos proletários se igualam cada vez mais, à medida que a máquina extingue toda diferença do trabalho e quase por toda parte reduz o salário a um nível igualmente baixo. Em virtude da concorrência crescente dos burgueses entre si e devido às crises comerciais que disso resultam, os salários se tomam cada vez mais instáveis; o aperfeiçoa-

mento constante e cada vez mais rápido das máquinas torna a condição de vida do operário cada vez mais precária; os choques individuais entre o operário e o burguês tomam cada vez mais o caráter de choques entre duas classes. Os operários começam a formar uniões contra os burgueses e atuam em comum na defesa de seus salários; chegam a fundar associações permanentes a fim de se prepararem, na previsão daqueles choques eventuais. Aqui e ali a luta se transforma em motim. Os operários triunfam às vezes; mas é um triunfo efêmero. O verdadeiro resultado de suas lutas não é o êxito imediato, mas a união cada vez mais ampla dos trabalhadores. (2001, p.24)

Também na França, em 19 de março e 2 de novembro de 1874, foi legalmente estabelecido o regime jurídico de proteção do trabalho das mulheres e das crianças. Já em 1884 foi extinto o regime da Lei *Le Chapelier* e editada uma lei, em 21 de março, que passou a reconhecer a liberdade de associação profissional. O regime da segurança e higiene nos estabelecimentos industriais foi objeto de uma lei editada em 12 de junho de 1893 (MARTINS, 2014, p. 7).

Assim se iniciou uma fase de transição, na qual surgiram normas com o escopo de proteger o operário e proporcionar-lhe dignidade. Isso é constatado, por exemplo, na encíclica *Rerum Novarum* (coisas novas), de 1891, do Papa Leão XIII, na qual ele demonstrava preocupação com a limitação da jornada de trabalho, pois para ele o trabalho não podia ser prolongado por tempo superior ao que as forças do homem permitissem. Isso ficava evidenciado no trecho da Encíclica em que previa que “o número de horas de trabalho diário não deveria exceder a força dos trabalhadores, e a quantia de repouso deveria ser proporcional à qualidade do trabalho, às circunstâncias do tempo e do lugar, à compleição e saúde dos operários” (MARTINS, 2014, p. 553).

Ao final da Primeira Guerra Mundial surgiu o que pode ser chamado de constitucionalismo social, que indicava o início da inclusão de preceitos relativos à defesa social da pessoa, de normas de interesse social e de garantia de certos direitos fundamentais, incluindo o Direito do Trabalho, nas Constituições (MARTINS, 2014, p. 9). Assim, esses direitos passaram a ser positivados, ou seja, passaram a fazer parte do Direito interno de alguns países.

A Constituição mexicana de 1917 é a primeira a positivar os direitos sociais dos trabalhadores como direitos fundamentais, pois o seu artigo 123 estabeleceu, de forma inédita, trinta incisos, versando sobre direitos trabalhistas e previdenciários, como a limitação da jornada de trabalho para oito horas diárias, a proibição do trabalho de menores de 12 anos e limitação a seis horas diárias à jornada de trabalho dos menores de 16 anos, a jornada máxima noturna de sete horas, o descanso semanal, a proteção à maternidade, o salário mínimo, a igualdade salarial, o adicional de horas extras, o direito de greve, o direito de sindicalização, a indeniza-

ção de dispensa, higiene e segurança do trabalho, o seguro social, a proteção contra acidentes do trabalho e a conciliação e arbitragem dos conflitos trabalhistas (LEITE, 2014, p. 7).

Em 1919, com o fim da 1ª Guerra Mundial, surgiu o Tratado de Versalhes, que criou a Organização Internacional do Trabalho (OIT). Além disso, nesse ano, também, foi elaborada a Constituição de Weimar, na Alemanha (VECCHI, 2016a, p. 56). Essa foi a segunda Constituição a positivizar direitos sociais e fundamentais. Ela passou a disciplinar a participação dos trabalhadores nas empresas, autorizando a liberdade de coalização dos empregados e sua representação nas empresas. Além disso, essa Constituição também criou um sistema de seguros sociais e a possibilidade de os trabalhadores colaborarem com os empregadores na fixação de salários e demais condições de trabalho (MARTINS, 2014, p. 9).

Nesse período, a OIT elaborou convenções importantes, as quais versavam principalmente sobre a duração da jornada de trabalho, como a nº. 1, de 1919, que tratou em seu art. 2º da duração do trabalho de oito horas diárias e 48 horas semanais. Já a Convenção nº. 30, de 1930, estabeleceu a jornada de trabalho de oito horas para os trabalhadores do comércio e em escritórios, sendo que a jornada era considerada como o tempo à disposição do empregador. Ademais, a Convenção nº. 31, de 1931, versou sobre a jornada de trabalho dos trabalhadores das minas de carvão, a qual foi fixada em 7h 45min. A Convenção nº. 40, de 1935, reduziu o módulo semanal para 40 horas. A Convenção nº. 47, de 1935, estipulou a semana de 35 horas. A Convenção nº. 67, de 1939, instituiu a semana de 48 horas para os trabalhadores de empresas de transporte rodoviário. A Recomendação nº. 116, de 1962, tratou da adoção progressiva da semana de 48 horas, sendo que deveriam ser adotadas medidas para a restauração da semana de 48 horas, caso excedido o referido limite (MARTINS, 2014, p. 554).

Em dezembro de 1948, a Declaração dos Direitos do Homem instituiu alguns direitos aos trabalhadores. Dentre eles estavam a limitação razoável do trabalho, férias remuneradas periódicas, repouso e lazer (MARTINS, 2014, p. 10).

Logo, a descoberta da “ação coletiva” pelos trabalhadores foi fundamental para a luta por melhores condições de trabalho, pois ela revelou-se um instrumento de atuação tanto no âmbito político, quanto no âmbito profissional. Posteriormente, os trabalhadores buscaram o aperfeiçoamento dessa estratégia coletiva de ação, por meio da formação e consolidação de organizações coletivas de trabalhadores. Como consequência desse processo surgiram movimentos claramente políticos, com forte participação obreira, de que são exemplos importantes o associacionismo sindical nacional e internacional, o socialismo e o comunismo (DELGADO, 2011, p. 90).

A união dos trabalhadores e os movimentos trabalhistas foram responsáveis pela mudança de postura do Estado para com as relações de trabalho. Desse modo, devido à pressão dos movimentos sociais, o modelo de Estado Liberal cedeu espaço ao Estado Social, no qual passou a se exigir um intervencionismo a fim de promover o bem-estar. No entanto, segundo Vecchi (2016a, p. 59), o Estado Social não cumpriu integralmente as suas promessas, pois não conseguiu promover a igualdade, por exemplo, já que a divisão hierárquica do trabalho foi mantida intacta. Ademais, o Estado Social possui características autoritárias, como o grande poder dado ao Poder Executivo sem promover a participação popular na efetivação das tarefas estatais.

Dessa maneira, verifica-se que a limitação da jornada de trabalho nunca foi regulamentada a não ser por intervenção legislativa, devido à constante pressão exterior dos operários. A evolução histórica da jornada de trabalho demonstra que esse resultado não seria alcançado por acordos particulares entre operários e capitalistas. Essa necessidade de uma ação política geral demonstra claramente que, na luta puramente econômica, o capital é a parte mais forte. Desse modo, a norma que permite o livre acordo entre o operário e o capitalista promove desigualdade, pois não podemos afirmar que o operário terá igualdade de condições para transigir sobre o contrato de trabalho com o capitalista (ANTUNES, 2013, p. 95).

Assim, o breve estudo revela que a era da sociedade industrial foi marcada pelo desenvolvimento do capitalismo, que passou a usurpar vorazmente a força de trabalho, ignorando a condição humana do trabalhador. Portanto, essa exploração sem limites deu origem a grandes movimentos da classe trabalhadora, os quais muitas vezes foram violentamente reprimidos. No entanto, esses movimentos foram extremamente importantes, pois ocasionaram a conquista de direitos e a criação de normas, como as que fixaram limites a jornada de trabalho diário e semanal.

## **2.2 Limites da jornada de trabalho na República Federativa do Brasil**

No Brasil, antes do “descobrimento”, os habitantes nativos trabalhavam nas comunidades indígenas de forma comunitária, ou seja, o trabalho era voltado apenas para a subsistência, não havendo dominação ou trabalho forçado (VECCHI, 2016a, p. 61). Já no período colonial, que se expandiu com a chegada da Coroa Portuguesa, a mão de obra indígena era escravizada – e isso, posteriormente, deu origem ao tráfico negreiro. O trabalho se desenvolvia de forma livre nas cidades, por meio do exercício do artesanato, de forma semelhante ao que se via nas corporações de ofício. No entanto, a escravidão impedia a regulamentação de um

trabalho realmente livre. Somente em 1822, com a proclamação da independência do Brasil, ocorreu a propagação de ideias liberais oriundas da Revolução Francesa (VECCHI, 2014, p. 67-69). Esses ideais influenciaram a Constituição do Império, de 1824, a qual possuía feição liberal individual. Além disso, essa Constituição, no seu art. 179, XXV, proibiu as corporações de ofício (VECCHI, 2016a, p. 64).

A partir de 28 de setembro de 1871, a Lei do Ventre Livre determinou que os filhos de escravos nasceriam livres. No entanto, o menino ficaria sob a tutela do senhor ou da mãe até o oitavo ano, quando o senhor poderia optar entre receber uma indenização do governo ou usar do trabalho do menino até os 21 anos completos. Já em 28 de setembro de 1885, foi aprovada a Lei dos Sexagenários, a qual previa a libertação dos escravos com mais de 60 anos. No entanto, mesmo depois de livre, o escravo deveria trabalhar mais três anos, gratuitamente, ao seu senhor. Somente em 1888 foi “abolida” a escravatura no Brasil por intermédio da Lei Áurea, que foi assinada pela Princesa Isabel (MARTINS, 2014, p. 10-11).

Após a abolição da escravidão e Proclamação da República, iniciou-se o período liberal do Direito do Trabalho, que se caracterizou por algumas iniciativas que, embora sem maior realce, contribuíram para o ulterior desenvolvimento da legislação trabalhista brasileira (NASCIMENTO, 2014, p. 95). No entanto, a Constituição da República de 24 de fevereiro de 1891 não se voltou para a questão social, pois as suas linhas fundamentais omitiram-se do problema trabalhista, que ainda não conseguia sensibilizar, na dimensão necessária, determinado núcleo do pensamento político (NASCIMENTO, 2014, p. 100).

Conforme Vecchi (2016a, p. 74-76), também em 1891 surgiu o Decreto 1.313 – uma das primeiras leis que realmente passou a tratar de matéria trabalhista no Brasil. Esse decreto era restrito à capital federal e ao trabalho dos menores, e tinha o objetivo de evitar a exploração das crianças nas fábricas. Assim previa, no seu artigo 4º, a limitação da jornada de trabalho desenvolvida pelos menores:

Art. 4º: Os menores do sexo feminino de 12 a 15 anos e os do sexo masculino de 12 a 14 só poderão trabalhar no máximo sete horas por dia, não consecutivas, de modo que nunca exceda de quatro horas o trabalho contínuo, e os do sexo masculino de 14 a 15 anos até nove horas, nas mesmas condições.

Dos admitidos ao aprendizado nas fabricas de tecidos só poderão ocupar-se durante três horas os de 8 a 10 anos de idade, e durante quatro horas os de 10 a 12 anos, devendo para ambas as classes ser o tempo de trabalho interrompido por meia hora no primeiro caso e por uma hora no segundo. (VECCHI, 2016a, p. 74)

Posteriormente, as mudanças provocadas pela Primeira Guerra Mundial na Europa e a instituição da OIT, em 1919, motivaram a criação de mais normas trabalhistas no Brasil. Nes-

se período já havia muitos imigrantes no país, os quais promoveram movimentos operários que reivindicavam melhores condições de trabalho e salários (MARTINS, 2014, p. 11). Assim, a imigração e o aumento de operários proporcionaram as condições para que o trabalho subordinado fosse regido por leis de proteção. No entanto, o Poder Público, fiel ao princípio liberalista que o inspirava, mantinha-se alheio às reivindicações. Estas passaram a existir e se intensificaram, ocasionando dois fatos importantes: o elevado número de greves e o movimento político (NASCIMENTO, 2014, p. 96).

Desse modo, verifica-se que as sucessivas greves foram fundamentais para o desenvolvimento de uma legislação trabalhista com o escopo de proteger os operários. Para Nascimento (2014, p. 98), até 1920 a maioria dos trabalhadores era influenciada pelos anarquistas, cuja preponderância é devida à origem dos imigrantes. Os utópicos postulados anarquistas foram expostos no jornal *A Plebe*, publicado em São Paulo durante algum tempo:

uma sociedade sem governos, sem leis, constituída por federações de trabalhadores que produzam segundo suas capacidades e consumam segundo suas necessidades; uma sociedade onde toda a terra e suas riquezas sejam de todos os trabalhadores; uma sociedade sem opressão da massa trabalhadora por uma minoria de ricos egoístas; uma sociedade sem dinheiro, instrumento dos agiotas; uma sociedade sem polícias, sem prisões, sem misérias, sem ditaduras; uma sociedade onde o indivíduo desenvolva livremente sua personalidade no trabalho, na ciência, nas artes. (NASCIMENTO, 2014, p. 98)

O anarquismo pereceu, no entanto, e deixou o impacto de algumas ideias novas a influir na fundação de inúmeras organizações.

No entanto, há registro de greves e mobilizações no Brasil desde 1858, sendo que a partir de 1901 esses movimentos reivindicatórios aumentaram significativamente (VECCHI, 2016a, p. 77). Conforme a Nota Técnica nº. 16 da DIEESE (2006), os trabalhadores brasileiros realizaram muitas manifestações que possibilitaram a conquista da redução da jornada diária para 10 e 8 horas. Assim, a redução foi conquistada devido a diversas greves, tanto por categoria como gerais. Alguns exemplos destas últimas verificaram-se em 1907, 1912 e 1917, no estado de São Paulo. Essas greves tinham como reivindicações a redução da jornada de trabalho para 8 horas, o descanso semanal e a remuneração da hora extra em 50%. Como consequência da manifestação, algumas categorias conquistaram a redução da jornada de trabalho para 10 ou 8 horas. Além disso, o tema da redução da jornada também foi ponto de pauta de diversos congressos de trabalhadores comunistas, socialistas e anarquistas realizados no período. No Congresso de 1906, realizado pelos anarquistas, havia a recomendação para os operários lutarem preferencialmente por uma menor jornada de trabalho, ao invés de enfatizarem a

luta por maiores salários. A questão do salário seria então resolvida como o resultado de um nível mais baixo de desemprego (DIEESE, 2006, p. 4).

Esse período de lutas estendeu-se até a Revolução de 1930 e foi marcado por conflitos violentos, em que muitos trabalhadores perderam as suas vidas. Dentre essas greves, várias exigiam a redução da jornada de trabalho para 8 horas diárias, já que em algumas atividades, como a portuária, a jornada era de 18 horas diárias (VECCHI, 2016a, p. 77-81). Desse modo, a legislação trabalhista no Brasil não nasceu de uma política trabalhista idealizada pelo poder estatal, mas é fruto de lutas extremamente sangrentas, as quais são praticamente desconhecidas e muitas vezes foram silenciadas (VECCHI, 2016a, p. 80). Assim, a partir da Revolução de 1930 intensificou-se a elaboração de legislação trabalhista. Além disso, os desdobramentos políticos e socioeconômicos dela decorrentes provocaram a institucionalização da regulação do trabalho contratual no Brasil. No entanto, isso não eliminou a repressão aos movimentos reivindicatórios dos trabalhadores (VECCHI, 2016a, p. 82).

Nesse período foi criado o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, que passou a expedir decretos sobre profissões (MARTINS, 2014, p. 11). No entanto, o Direito do Trabalho foi tratado especificamente, pela primeira vez no Brasil, na Constituição de 1934. Isso ocorreu devido à influência do constitucionalismo social, que em nosso país só veio a ser sentido a partir desse ano. A referida Constituição trazia a garantia da liberdade sindical (art. 120), isonomia salarial, salário mínimo, jornada de 8 horas de trabalho, proteção do trabalho das mulheres e menores, repouso semanal e férias anuais remuneradas, conforme §1º do art. 121 (MARTINS, 2014, p. 11).

A Constituição de 1937, que surgiu em pleno regime autoritário do Estado Novo, consagrou os direitos dos trabalhadores no seu art. 137, mas restringiu a liberdade sindical e definiu a greve como delito (CAMINO, 2003, p. 41). Assim, constata-se que essa Constituição expressou a intervenção do Estado com características do sistema corporativista. Isso ficou evidenciado, por exemplo, pela instituição de sindicato único, vinculado ao Estado, e pela proibição da greve, que era vista como recurso antissocial e nocivo à economia (GARCIA, 2017b, p. 30) – pensamento que é recorrente na atualidade.

Entretanto, conforme a Nota Técnica nº. 16 da DIEESE, a mudança na legislação não garantiu que a condição do trabalhador de fato fosse modificada, pois sempre houve uma forte resistência, por parte dos empresários, em cumprir a legislação. Além disso, durante a Segunda Guerra Mundial (1939-1945), muitos países, inclusive o Brasil, suspenderam as legislações que limitavam a jornada de trabalho, ampliando-a. Com isso, os trabalhadores mantiveram su-

as mobilizações e pressões, tanto em relação ao local de trabalho como em relação à legislação (DIEESE, 2006, p. 6).

Em 1º de maio de 1943, por meio do Decreto Lei nº 5.452, surgiu a Consolidação das Leis do Trabalho (CAMINO, 2004, p. 41). Essa Consolidação foi um marco legal do trabalho assalariado no Brasil. No entanto, ela não se aplicava aos trabalhadores rurais. Assim, apesar da evolução do trabalho no período, os direitos trabalhistas eram assegurados apenas aos trabalhadores urbanos, que eram a minoria da população trabalhadora. O trabalho dos empregados rurais foi regulado, em termos semelhantes ao emprego urbano, somente pelo Estatuto do Trabalhador Rural (Lei nº. 4.214/63), o qual foi substituído pela Lei nº. 5.889/73 (VECCHI, 2016a, p. 89).

Em 1946 foi editada uma nova Constituição, que foi considerada uma norma democrática, pois rompeu com o corporativismo da antiga Constituição. O novo documento trouxe direitos como a participação dos trabalhadores nos lucros, o repouso semanal remunerado, a estabilidade, a greve e outros que já estavam presentes na Constituição anterior. A partir desse momento, a legislação ordinária também passou a instituir novos direitos. Em 1949, surgiu a Lei nº. 605, que versava sobre o repouso semanal remunerado. Já em 1957, foi editada a Lei nº. 3.207, a qual regulamentava as atividades dos empregados vendedores, viajantes e praticistas. Em 1962, a Lei nº. 4.090 instituiu o décimo terceiro salário. Em 1936, a Lei nº. 4.266 criou o salário família (MARTINS, 2014, p. 12).

A partir de 1964, na nova fase autoritária, a greve e a atividade sindical foram severamente reprimidas. A Constituição de 1967 e suas emendas, especialmente a nº. 1/69, consagraram o retrocesso, pois foi vetada a greve nos serviços essenciais, reduzido o limite da idade para o trabalho de 14 para 12 anos e limitada a competência da Justiça do Trabalho. Nessa Constituição foram mantidos os direitos sociais clássico dos trabalhadores (CAMINO, 2003, p. 42).

Nesse período foi instaurada a Ditadura Militar, que passou a reprimir os movimentos políticos, sociais, sindicais e de trabalhadores. Desse modo, passou a haver maior controle e repressão aos sindicatos e aos movimentos de quem trabalhava. Além disso, a repressão também se estendeu sobre a sociedade na forma de censura, repressão, tortura, assassinatos e seqüestros. Todas essas desumanidades foram praticadas em defesa dos interesses da grande burguesia nacional e estrangeira (VECCHI, 2016a, p. 93-94, V. 1).

Consoante à Nota Técnica nº 16 da DIEESE (2006), no final dos anos 1970 a reivindicação pela redução da jornada de trabalho voltou à cena, em meio à pressão dos trabalhadores pelo fim do Regime Militar. Na primeira metade da década de 1980 algumas categorias pro-

fissionais conquistaram jornadas entre 40 e 44 horas, fortalecendo a pressão dos trabalhadores para que fosse garantida sua limitação em 44 horas semanais, na Constituição Federal de 1988. Então, meio século depois, a jornada legal foi reduzida de 48 para 44 horas semanais (DIEESE, 2006, p. 6).

O movimento dos trabalhadores e de suas organizações sindicais somente retomou um desenvolvimento significativo a parti de 1978, com o surgimento do “Novo Sindicalismo”, na região do ABC em São Paulo, da CUT e de grandes greves reivindicatórias. Essas reivindicações referiam-se à democracia, a melhores condições de trabalho, a melhores salários e à diminuição da jornada de trabalho. A junção dessas demandas ao movimento pela democracia, com o passar do tempo, resultou no processo constituinte de 1987 e na “Constituição Cidadã” de 1988, fortemente marcada por forças políticas e sociais que representam os interesses da população trabalhadora (VECCHI, 2016a, p. 94-95). Assim, a aprovação da Constituição da República, em 5 de outubro de 1988, foi o fato culminante de um processo de redemocratização do país depois de longo período de obscurantismo político, com reflexos na cultura, na economia e nas relações sociais, em especial quanto às organizações de trabalhadores (GARCIA, 2017b, p. 71).

Para Silva (1999, p. 290), os direitos sociais, constantes na CF, como dimensão dos direitos fundamentais do homem, são prestações positivas proporcionadas pelo Estado, direta ou indiretamente, enunciadas em normas constitucionais, que possibilitam melhores condições de vida aos mais fracos, direitos que tendem a realizar a igualização de situações sociais desiguais. São, portanto, direitos que se ligam ao direito de igualdade. Valem como pressupostos do gozo dos direitos individuais na medida em que criam condições materiais mais propícias ao aferimento da igualdade real, o que, por sua vez, proporciona condição mais compatível com o exercício efetivo da liberdade.

Após a Constituição de 1988, como exposto na Nota Técnica nº. 16 da DIEESE (2006), além de não ter ocorrido nenhuma nova redução da jornada, várias alterações na legislação foram implementadas no sentido da sua flexibilização. A partir do final dos anos 1990, verifica-se um movimento, por parte das empresas e do governo, para promover a desregulamentação ou a flexibilização da remuneração, da forma de contratação e do tempo contido na jornada de trabalho. (DIEESE, 2006, p. 7)

Dessa forma, conforme a Nota Técnica nº. 87 da DIEESE, atualmente a situação no Brasil em relação ao tempo de trabalho é muito negativa para os trabalhadores, pois a duração da jornada de trabalho é longa – já que às 44 horas semanais soma-se ainda a realização de horas extra –, o ritmo de trabalho é intenso e tem ocorrido a flexibilização da jornada em fa-

vor dos empregadores. As últimas grandes alterações na legislação do tempo de trabalho favoreceram os empresários em detrimento dos trabalhadores (DIEESE, 2010, p. 5).

Portanto, a Constituição Federal de 1988 promoveu a redemocratização do país e consagrou uma série de direitos, os anteriores eram considerados somente direitos trabalhistas e, depois dela, passaram a ter natureza jurídica de direitos fundamentais. Dessa maneira, a CF/88 inseriu grandes mudanças na regulação do trabalho. No entanto, essas mudanças não foram devidamente absorvidas e muitas vezes são incompreendidas (VECCHI, 2016a, p. 96).

Assim, com base no breve estudo, constata-se que a redução da jornada de trabalho e a criação das normas trabalhistas, no Brasil, foi fruto de violentas batalhas entre trabalhadores e o capital, nas quais foram sacrificadas muitas vidas. Sendo que, diferentemente da Europa, nos primórdios da história, existiu no Brasil um sistema de produção coletiva desenvolvida pelos povos originários e, somente, com a vinda dos colonizadores é que foi implementado o regime escravocrata dentro da lógica do capitalismo comercial.

Atualmente, conforme a Constituição vigente, os direitos trabalhistas possuem natureza jurídica de direitos fundamentais, os quais devem ser assegurados a todos os trabalhadores. Desse modo, o Estado tem o dever de promover ações positivas para efetivar a igualdade e proteger a dignidade humana nas relações de trabalho. Logo, o Estado deve atuar para proteger o sujeito hipossuficiente das relações de trabalho – o trabalhador. No entanto, a flexibilização das normas trabalhistas promovidas pelo movimento de desregulamentação tem mostrado que o Estado não vem cumprindo o seu dever, pois essas medidas têm sido tomadas com o objetivo deliberado de favorecer o capital.

### **3 SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO E A DURAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO**

Conforme exposto anteriormente, verifica-se que, desde a origem do trabalho subordinado, o trabalhador trava duras batalhas com o capital a fim de obter a proteção mínima à sua saúde, pois a tendência do capital é exaurir as forças do homem que está à sua disposição. Também constatou-se que o trabalhador passa a maior parte do seu tempo diário no trabalho, à disposição do capital, sujeito ao meio de trabalho que muitas vezes não está adequado para proteger a sua saúde. Neste capítulo, objetiva-se analisar o impacto do desenvolvimento de longas jornadas de trabalho na saúde física e mental do trabalhador, o qual está intimamente ligado à quantidade de horas que ele fica à disposição do capital e às condições do ambiente em que trabalha. Além disso, também, será avaliada a natureza jurídica das normas de saúde e segurança do trabalho, bem como as normas de limitação da jornada. Desse modo, neste capítulo objetiva-se expor a importância dessas normas, além de fazer um breve apanhado sobre a forma como o capital tem se posicionado quanto à saúde do trabalhador.

#### **3.1 Regras sobre a duração do trabalho e intervalos como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho**

Durante a jornada de trabalho, o que o trabalhador vende não é propriamente o seu trabalho, mas a sua força de trabalho, ou seja, ele cede temporariamente ao capitalismo o direito de dispor da sua força de trabalho, a qual consiste na sua individualidade viva. Para poder se desenvolver e se manter, um homem precisa consumir uma determinada quantidade de meios de subsistência. Porém, o mesmo homem, como máquina, desgasta-se e tem de ser substituído por outro. Por isso as normas que objetivam a proteção da saúde do trabalhador são direitos fundamentais indispensáveis (ANTUNES, 2013, p.70-72).

Segundo Vecchi (2016a, p. 220), os direitos dos trabalhadores compreendidos como direitos fundamentais não podem ser tratados da mesma forma que ‘meros’ direitos trabalhistas, pois ao alcançarem esse patamar eles passaram a ter uma carga axiológica e legitimidade material e formal, que impedem uma visão reducionista.

O artigo 7º, no inciso XXII, da Constituição Federal de 1988 prevê a redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança como um dos direitos sociais do trabalhador. Estes se encontram entre os direitos fundamentais de segunda geração, exigindo uma atuação positiva dos poderes públicos como medida indispensável para

que as normas constitucionais que os consagram possam deflagrar na plenitude os efeitos que-ridos pelo legislador constituinte originário – essencialmente a disponibilização de condições materiais mínimas para os hipossuficientes (MOTTA FILHO, 2016, p. 396).

A referida norma constitucional está voltada para atender uma das necessidades básicas do trabalhador – a sua saúde física e mental. Para Martinez,

entre os fundamentos axiológicos da sociedade brasileira estão, na forma do preâmbulo da Constituição de 1988, a segurança e o bem-estar sociais. Esses valores, compreendidos em sua dimensão mais ampla, asseguram conclusão no sentido de que a ordem social interna está comprometida com tais propósitos, sendo recorrentes evidências disso no campo laboral. Perceba-se que entre os direitos sociais estampados no art. 6º do texto constitucional estão o trabalho, a segurança e a saúde, dando relevo à redação do art. 7º, XXII, do mesmo diploma legal. Não há dúvida, portanto, de que os trabalhadores têm o direito de ver reduzidos os riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança laboral. Esse é um compromisso não apenas do Estado brasileiro, mas de toda a sua sociedade, que é confirmado pelo confronto entre os arts. 200, VIII, e 225, caput, da Carta Magna. (MARTINEZ, 2016, p. 329)

Logo, também é dever do capital proteger a saúde do trabalhador, não sendo possível relativizar tal norma, pois esta tem natureza constitucional elevada a direito fundamental dos trabalhadores. Segundo Martinez (2016, p. 330), as normas de saúde, higiene e segurança laboral passaram a ocupar um espaço central nas relações de emprego, pois o empregador não é apenas responsável pela contraprestação salarial dos seus operários, mas também pela manutenção da sua higidez no decurso do vínculo contratual.

Assim, as normas referentes à duração do trabalho e aos intervalos destinados para o descanso estão englobadas pelo artigo 7º, inciso XXII, da Constituição Federal, ou seja, devem ser consideradas também normas de saúde, higiene e segurança do trabalho, pois essas normas possuem o objetivo de proteger a saúde do trabalhador. Para Delgado (2011, p. 806), o tema jornada tornou-se mais importante, na era moderna, por estar associado à análise e realização de uma consistente política de saúde no trabalho, pois os estudos e pesquisas sobre esses temas têm demonstrado que a duração do contato do indivíduo com certas atividades ou ambientes é decisiva à configuração do potencial efeito insalubre de tais ambientes ou atividades. Dessa forma, a redução da jornada e da duração semanal do trabalho em certas atividades ou ambientes constitui medida profilática importante no contexto da moderna medicina laboral. Portanto, as normas jurídicas referentes à duração do trabalho já não são mais normas estritamente econômicas, pois alcançam a função determinante de normas de saúde e segurança laborais, assumindo o caráter de normas de saúde pública.

As normas de segurança e higiene do trabalho foram introduzidas na Constituição Federal com o objetivo de evitar que o capital venha a exaurir as forças do trabalhador e lhe comprometer a saúde física e mental. Segundo Delgado (2011, p. 806), a Constituição Federal compreendeu a importância das normas referentes a jornada e duração laborativas e do papel que têm no tocante à construção e implementação de uma consistente política de saúde no trabalho. Para ele, essa é a razão pela qual 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” (DELGADO, 2011, p. 806).

Segundo Moura (2016, p. 545), somam-se ao Direito Interno, infraconstitucional, como o art. 154 da CLT, a superestrutura constitucional de proteção à saúde do trabalhador e da segurança no trabalho e, também, as normas internacionais, principalmente as Convenções da OIT. Para ele, esse é o complexo normativo que cuida da saúde e do meio ambiente do trabalho. Compõem esse sistema de tutela: a) a Constituição da República; b) as fontes infraconstitucionais: CLT, leis ordinárias, Atos do Ministério do Trabalho; c) convenções, acordos coletivos e sentenças normativas; d) as Convenções da OIT ratificadas pelo Brasil; e) os princípios que regem o direito ambiental do trabalho. Logo, o Direito do Trabalho moderno não se preocupa somente com as normas internas que regulam a saúde e os cuidados com a segurança no ambiente do trabalho. As normas referentes à saúde e à segurança no trabalho devem não só respeitar às normas constitucionais – diretrizes máximas do Direito Interno –, como também às normas externas como as Convenções da OIT e as normas de Direitos Humanos, que possuem caráter universal.

Ademais, a duração da jornada atua diretamente na deterioração ou melhoria das condições internas de trabalho na empresa, comprometendo ou aperfeiçoando uma estratégia de redução dos riscos e malefícios inerentes ao ambiente de trabalho. Portanto, a modulação da duração do trabalho é parte integrante de qualquer política de saúde pública, pois interfere na eficácia das medidas de medicina e segurança do trabalho adotadas pela empresa. Já a ampliação da jornada de trabalho aumenta significativamente as probabilidades de ocorrência de doenças profissionais ou acidentes de trabalho (DELGADO, 2011, p. 807). Assim, as normas infraconstitucionais devem pautar-se pelas prescrições constitucionais – ou seja, essas normas devem ter o escopo de proteger a saúde do trabalhador conforme as diretrizes constitucionais.

Desse modo, a duração do trabalho deve ser regulamentada com vistas à tutela da saúde, da vida moral e social do indivíduo, da economia em geral e da liberdade individual. Assim, a jornada de trabalho deve ser interrompida, dosando o trabalho efetivo com pausas cientificamente aplicadas no interesse imediato do empregado e, eventualmente, do empregador e

da produção. A duração pode compreender, ainda, períodos total ou parcialmente noturnos, merecendo, por isso, tratamento especial (GOMES, 2011, p. 315).

Portanto, as normas jurídicas referentes aos intervalos e à duração da jornada possuem caráter de normas de saúde pública, que não podem ser suplantadas por ações privadas dos indivíduos e grupos sociais. Ademais, devido aos princípios gerais trabalhistas da imperatividade das normas desse ramo jurídico especializado e da vedação a transações lesivas, as normas de saúde pública estão imantadas de obrigatoriedade, por determinação expressa oriunda da Carta da República (DELGADO, 2011, p. 886).

Dessa maneira, não há dúvida de que as regras sobre a duração do trabalho e intervalos devem ser consideradas como normas de saúde, higiene e segurança no trabalho que não podem ser relativizadas, pois são direitos fundamentais dos trabalhadores. Para Vecchi,

as restrições aos direitos fundamentais, sejam elas advindas de emendas constitucionais, leis infraconstitucionais, normas coletivas (acordos coletivos ou convenções coletivas de trabalho) ou negociações individuais, não podem simplesmente aniquilar com um direito fundamental, pois devem passar pelos testes de proporcionalidade/razoabilidade, bem como deve ficar preservado o núcleo essencial, sendo que, caso este seja afetado pela restrição, a mesma se torna inconstitucional. Cumpre enfatizar, ainda, que essas restrições só são admissíveis onde a própria constituição autoriza e ainda, observados os critérios acima apontados. (VECCHI, 2016a, p. 225)

Conforme o exposto, verifica-se que as normas de higiene e segurança no trabalho englobam as normas referentes à limitação da jornada de trabalho e de previsão dos descansos. Além disso, esse conjunto de normas são preceitos constitucionais considerados direitos fundamentais, que não podem ser suprimidos ou contrariados pelas normas infraconstitucionais, já que inexistente permissivo constitucional para isso. Assim, essas normas são preceitos de ordem pública destinados a proteger a integridade física do trabalhador e a sua saúde mental, pois têm o importante papel de prevenção, que tem como escopo evitar a ocorrência de acidentes e o desenvolvimento de doenças ocupacionais.

### **3.2 Jornada excessiva de trabalho e o aumento do risco de acidentes**

Embora os acidentes de trabalho configurem um grave problema na relação laboral desde os primórdios dos tempos, a reparação dos acidentes que, no exercício do trabalho, provoquem lesão corporal, perturbação funcional ou doença profissional, determinantes de incapacidade para o cumprimento da obrigação laboral, são um direito recente dos trabalhadores. O problema de sua reparação só surgiu após a primeira Revolução Industrial, por se terem

amiudado e multiplicado com o desenvolvimento da indústria mecânica. No entanto, a prevenção efetiva da reparação dos danos causados pelos acidentes de trabalho somente se tornou real com os fundamentos jurídicos originados pelo exercício do emprego (GOMES, 2011, p. 549).

A duração da jornada é um dos fatores que está diretamente ligado à ocorrência de acidentes no trabalho, pois após um certo tempo de trabalho a atenção e agilidade do trabalhador tende a cair. Assim, a limitação da jornada e a previsão de descansos têm o importante papel de preservar a integridade física e mental do trabalhador. Para Martins (2018, p. 786), a limitação da jornada tem como principal fundamento humano a redução de acidentes de trabalho, pois quando o trabalhador presta serviços cansado ou quando faz horas extras, ocorre maior índice de acidentes de trabalho, principalmente em virtude da fadiga. Além disso, para receber um salário maior devido ao acréscimo das horas extras, o trabalhador sujeita-se a mais horas de trabalho, ultrapassando as suas condições físicas e mentais de laborar. É devido ao esforço extremo que podem ocorrer acidentes de trabalho.

Para Garcia (2017b, p. 929), são diversos os fundamentos para a limitação da jornada de trabalho pelas normas jurídicas, as quais possuem natureza cogente. Para o autor, esses fundamentos podem ser de ordem:

- a) psíquica e psicológica, pois o trabalho intenso, com jornadas extenuantes, pode causar o esgotamento psíquico-psicológico do trabalhador, afetando a sua saúde mental e a capacidade de concentração, o que pode até mesmo gerar doenças ocupacionais de ordem psíquica, como a chamada síndrome do esgotamento profissional (burnout);
- b) física, uma vez que o labor em jornadas de elevada duração também pode acarretar a fadiga somática do empregado, resultando em cansaço excessivo, bem como aumentando o risco de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais, colocando a saúde e a vida do trabalhador em risco;
- c) social, tendo em vista ser necessário, também para a sociedade, que a pessoa, além de trabalhar, exerça outras relevantes atividades na comunidade em que vive, inclusive no seio familiar, por ser a própria base da sociedade;
- d) econômica, pois jornadas de trabalho de elevada duração podem fazer com que a empresa deixe de contratar outros empregados, passando a exigir trabalho somente daqueles poucos que ali prestam serviços, aumentando o desemprego e, por consequência, gerando crises na economia;
- e) humana, uma vez que o trabalhador, para ter sua dignidade preservada, não pode ser exposto a jornadas de trabalho extenuantes, o que afetaria a sua saúde e colocaria em risco a sua própria vida, inclusive em razão de riscos quanto a acidentes de trabalho. (GARCIA, 2017b, p. 929)

Assim, verifica-se que a limitação da jornada é fundamental para preservar a dignidade da pessoa humana, pois o trabalhador tem o direito de se desenvolver nos diferentes setores da sua vida. Além disso, ela também tem o importante papel de reduzir os acidentes de trabalho, que por sua vez são responsáveis por estatísticas alarmantes. Segundo Ayres (2017, p. 5), em

1955, em Roma, foi realizado o 1º Congresso Mundial sobre Segurança e Saúde do Trabalho; desde então, ocorreram avanços significativos nesse setor. No entanto, ainda não há motivos para tranquilizar-se, já que o número de acidentes do trabalho que se verificam anualmente em todo o mundo é preocupante, estimado em 240 milhões. As estimativas levantadas pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) revelam que acontecem, por ano, 2,34 milhões de mortes, sendo 321 mil em consequência de acidentes do trabalho e 2,02 milhões causadas por diversos tipos de enfermidades relacionadas com as atividades ocupacionais, o que equivale a uma média de 6.500 mortes por dia, das quais 5.600 por doenças ocupacionais e 900 por acidentes do trabalho. Ademais, a OIT divulgou, em 2013, os seguintes dados: 160 milhões de pessoas sofrem de doenças não letais, relacionadas ao trabalho; 317 milhões de acidentes laborais, não mortais, ocorrem a cada ano no mundo; a cada 15 segundos, um trabalhador morre de acidentes ou doenças relacionadas ao trabalho; a cada 15 segundos, 115 trabalhadores sofrem um acidente laboral.

Conforme os dados levantados pela OIT, o total de óbitos anuais provocados por acidente de trabalho é superior ao total de óbitos ocorridos por acidentes no trânsito (em torno de 900 mil), por violência (aproximadamente 560 mil) ou por Aids (que atingem a cifra de 312 mil). Além disso, o estudo revela que 25% desses óbitos resultam de exposições dos trabalhadores a substâncias perigosas que provocam doenças letais, como o câncer, ou incapacitam o ser humano para as atividades laborais, como os distúrbios cardiovasculares, respiratórios e do sistema nervoso (AYRES, 2017, p. 6).

Os dados fornecidos pelo estudo realizado pela OIT são preocupantes e exigem medidas preventivas urgentes. A OIT estima que por volta do ano 2020 deverá dobrar o número de doenças relacionadas com o trabalho e que, na mesma época, as atuais exposições dos trabalhadores a agentes agressivos estarão matando muita gente, caso os governos e as empresas não adotem, desde já, medidas para evitar esse triste e tenebroso quadro (AYRES, 2017, p. 7).

Desse modo, as lesões e enfermidades ocupacionais provocam um efeito profundo sobre a saúde da população mundial e atingem mais gravemente os países em desenvolvimento, onde vive 70% da população trabalhadora de todo o mundo. Ademais, as lesões e enfermidades ocupacionais causam um impacto sério na economia de todos os países. Os acidentes de trabalho provocam invalidez permanente e perdas econômicas que chegam a atingir de 4 a 6% das rendas nacionais. Essas lesões e doenças evitáveis têm, também, um impacto profundo na produtividade do trabalho, na renda e no bem-estar social dos trabalhadores e suas famílias. Outro fato muito importante que é ignorado com frequência é a realidade de que uma única

lesão ou doença ocupacional poderá condenar uma família inteira à pobreza (LADOU, 2016, p. 5).

Especificamente, no Brasil, a situação não se diferencia do restante do mundo, pois os acidentes do trabalho ocorridos no país também se constituem em uma trágica estatística. Anualmente, no período de 2008 a 2014, foi registrado um total superior a 700 mil acidentes. Historicamente, os registros de acidentes do trabalho vinham caindo de forma gradual desde 1975, ano em que atingiu o maior índice (1.916.187 acidentes). No entanto, essa redução foi estancada em 2001, quando o total de acidentes do trabalho foi o menor já registrado: 340.251 acidentes. A partir de então, o número de acidentes voltou a aumentar. Ademais, os dados estatísticos divulgados pelo Ministério da Previdência Social e pelo Anuário Estatístico de Acidentes do Trabalho, publicação conjunta dos Ministérios da Previdência Social e do Trabalho e Emprego, indicam o aumento dos acidentes e doenças do trabalho entre 2007 e 2013, tendo ocorrido uma redução, não muito significativa, em 2014 e 2015 (AYRES, 2017, p. 8).

De acordo com Ayres (cf. RENOVAR, 1999, p. 235-236), as causas responsáveis pelo quadro calamitoso de acidentes do trabalho no país são as seguintes:

- a falta de conscientização de empresários e trabalhadores para a importância da prevenção dos infortúnios do trabalho. Muitos empregados rejeitam o uso de equipamentos individuais de proteção e preferem receber o adicional sobre o salário do que insistir, junto às Cipas e aos sindicatos, para que a empresa elimine ou neutralize os riscos de acidentes do trabalho e doenças profissionais. A seu turno, muitas empresas resistem a proceder reformas do estabelecimento para eliminar ou reduzir os riscos;
- formação profissional inadequada, quase sempre sem transmitir ao trabalhador noções fundamentais de prevenção de acidentes, correlacionadas com o ofício ensinado;
- jornadas de trabalho com horas extraordinárias – circunstâncias agravadas nas grandes cidades por longos períodos de transporte incômodo e fatigante;
- alimentação imprópria e insuficiente;
- prestação de serviço insalubre em jornadas de trabalho destinadas às atividades normais, quando recomendável é o encurtamento do período de trabalho, e não o adicional de salário, a fim de evitar a agressão dos agentes físicos e químicos em níveis de tolerância;
- grande quantidade de trabalhadores sem o devido registro como empregados, alta rotatividade da mão de obra e abuso na “terceirização” de serviços – fatores que, em regra, desmotivam os programas empresariais visando à prevenção dos acidentes do trabalho. (AYRES, 2017, p. 235-236)

Assim, constata-se que a duração da jornada e o seu prolongamento são fatores que intensificam a ocorrência de acidentes de trabalho. Normalmente, a maioria dos trabalhadores enfrentam longos períodos de deslocamentos até os seus postos de trabalho e desenvolvem, em regra, uma jornada de oito horas de trabalho, a qual ainda pode ser acrescida de horas extraordinárias. Dessa maneira, um trabalhador que gasta 2 horas no deslocamento, trabalha 8

horas normais, acrescida de 2 horas extraordinárias gasta 12 horas do seu dia em prol do trabalho. Isso ocasiona uma fadiga contínua, que elevará os riscos desse trabalhador sofrer um acidente de trabalho.

Os acidentes do trabalho, incluídas as doenças ocupacionais, trazem várias consequências para o trabalhador, que vão desde o afastamento temporário, redução da capacidade laboral até a invalidez permanente e/ou óbito. Conforme os dados expostos, inúmeros trabalhadores são vítimas de acidentes de trabalho. No entanto, esses dados refletem parte da realidade nacional dos acidentes, doenças e óbitos das atividades ocupacionais, uma vez que consideram somente o contingente de trabalhadores registrados com carteira assinada (formais), o que corresponde a 49,2% da população economicamente ativa, conforme divulgação do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) (AYRES, 2017, p. 11). Logo, constata-se que os números reais relativos a acidentes de trabalho são ainda maiores. Para Ayres,

essa consideração é muito importante porque significa que os trabalhadores informais, estimados em mais de 56 milhões (aproximadamente 50,8%) da classe trabalhadora do Brasil, incluindo profissionais autônomos, empregadores, militares, estatutários, empregados e trabalhadores domésticos informais, não constam das estatísticas acidentárias da Previdência Social. Por outro lado, deve-se levar em conta a possibilidade de a subnotificação omitir parcela dos dados, porque o empregador deixa de registrar a CAT, que constitui uma obrigação legal da empresa ou do empregador. Muitas empresas, equivocadamente, deixam de emitir a CAT quando se verifica que não há necessidade de o empregado se afastar do trabalho por mais de 15 dias. Ocorrendo, porém, o acidente do trabalho, independentemente de afastamento ou não do empregado de suas atividades laborais, ainda que por período inferior ou igual a 15 dias, é obrigatória a emissão da CAT pelo empregador, sob pena de multa do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). A emissão da CAT, além de se destinar a fins de controle estatísticos e epidemiológicos junto aos órgãos federais, visa, principalmente, à garantia de assistência acidentária ao empregado junto ao INSS ou até mesmo da aposentadoria por invalidez. (2017, p. 11)

Embora, o Brasil tenha presenciado a uma diminuição no número de óbitos a partir de 2000, conforme o Ministério Público do Trabalho, o relatório do Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD), divulgado no final de 2015, revela que o Brasil é o 3º país do mundo com mais registros de mortes por acidentes de trabalho. Anualmente, são aproximadamente 3 mil óbitos oficialmente registrados pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS). Já os infortúnios não letais que são contabilizados pelo INSS no mercado de trabalho brasileiro têm ultrapassado a marca de 700 mil, por ano, desde 2008, incluindo acidentes típicos, de trajeto e doenças ocupacionais, conforme tipologia adotada pela Previdência Social (BRASIL, 2017, p. 20).

A região Sudeste do Brasil liderou as ocorrências de acidentes e doenças do trabalho em 2015: 330.310 casos, o que corresponde a 53,92% do total registrado no país nesse ano. Já

a região Sul figura no segundo lugar quanto ao número de acidentes e doenças do trabalho no país, com 137.727 trabalhadores acidentados e doentes em 2015, o que corresponde a aproximadamente 22,48% do total nacional. O Nordeste ocupa o terceiro lugar no número de trabalhadores acidentados e afetados por doenças ocupacionais em 2015, com 72.210 casos, o que corresponde a 11,79% do total nacional. A região Centro-Oeste se situa em quarto lugar, com 44.747 acidentes e doenças do trabalho em 2015, o que corresponde a 7,30% do total nacional. Por fim, a região Norte contabilizou 27.638 acidentes e doenças do trabalho em 2015, o que representa 4,51% do total nacional (AYRES, 2017, p. 12).

Para o Ministério Público do Trabalho a quantidade e a incidência de acidentes destacam o Brasil e evidenciam o caráter predatório da gestão do trabalho no país. Além disso, o crescimento dos acidentes, concomitante à expansão da economia, corrobora a identificação do padrão de gestão. Ao invés do número de acidentes cair com a expansão da economia, o que seria plausível tendo em vista o incremento de tecnologia que tende a acompanhá-la, no Brasil os agravos tendem a se alastrar junto com a produção, crescendo em termos absolutos e mantendo ou mesmo elevando a incidência em relação à população ocupada (BRASIL, 2017, p. 37).

No Brasil, os custos referentes aos acidentes e doenças do trabalho atingem a fabulosa cifra de R\$ 71 bilhões por ano, o que equivale a quase 9% das despesas salariais com os trabalhadores, estimadas em R\$ 800 bilhões anuais. Essa triste estatística refere-se a muito sofrimento, vidas ceifadas, invalidez permanente, doenças incuráveis; enfim, imensos infortúnios para as famílias dos trabalhadores, elevados custos para as empresas, consequências desastrosas para a sociedade e para a economia nacional. No entanto, esses custos estão subestimados, pois se referem apenas ao setor formal do mercado de trabalho. Já outros custos, como os suportados pelo Sistema Único de Saúde (SUS), que atende um grande número de trabalhadores que se acidentam e adoecem no mercado informal, não constam das estatísticas oficiais porque respondem por eles o Ministério da Saúde, e não a Previdência Social (AYRES, 2017, p. 12).

Assim, verifica-se que o descaso com a saúde e segurança no trabalho ocasiona grandes prejuízos ao país e aos trabalhadores. Segundo Ayres, (2017, p. 13), em 2013 o INSS pagou R\$ 367 milhões em benefícios por acidentes e doenças ocupacionais. Uma parte dessas despesas se refere a pagamentos de benefícios com afastamento temporário, a outra parte, cuja conta vem crescendo ano a ano, é destinada a pensões por morte ou invalidez. Desse modo, para Ayres as empresas têm dois tipos de custos:

- a) com trabalhadores segurados, que se referem às despesas da empresa com seguro de acidentes do trabalho, tempo perdido, gastos de primeiros socorros, perdas de equipamentos e materiais, interrupção da produção, retreinamento da mão de obra, substituição de pessoal, pagamento de horas extras, recuperação do empregado, salário pago aos afastados, despesas administrativas e gastos com medicina e engenharia de reparação; e
- b) com trabalhadores não segurados, que [...] ensejam despesas mais diluídas e menos visíveis. (AYRES, 2017, p. 13)

As consequências do acidente do trabalho podem repercutir em diversas esferas. Desse modo, há repercussões: previdenciárias, gerando direito às prestações da Previdência Social; trabalhistas, com efeitos no contrato de trabalho; civis, acarretando a responsabilidade civil por indenizações; criminais, em razão de possíveis tipos penais envolvidos. Neste último aspecto, é possível ocorrer o crime de homicídio (art. 121 do Código Penal), ou seja, a morte provocada por acidente do trabalho, bem como o delito de lesão corporal. Há ainda o crime de perigo, previsto no art. 132 do CP, no caso de se “expor a vida ou a saúde de outrem a perigo direto e iminente”. Ademais, constitui contravenção penal, “punível com multa, deixar a empresa de cumprir as normas de segurança e higiene do trabalho (art. 19, § 2º, Lei nº 8.213/1991)” (GARCIA, 2017, p. 587).

Além das consequências sociais, os acidentes de trabalho atingem de forma drástica a vida do trabalhador e da sua família. Para Ladou (2016, p. 80), o sofrimento do trabalhador acidentado é inevitável, independentemente do tamanho dos ferimentos – pequenos ou grandes, são sempre indesejáveis. Ademais, o tratamento, fácil ou difícil, curto ou prolongado, é em geral doloroso. O tempo de recuperação pode tornar-se fastidioso e até ocasionar abatimento psicológico à vítima. Esse sofrimento estende-se, muitas vezes, aos membros da família, por preocupação, compaixão, ou pela incerteza quanto à continuidade normal da vida do acidentado. Em casos mais graves, o tempo de angústia é mais longo e dramático devido ao futuro incerto, principalmente quando o trabalhador, que corre o risco de invalidez permanente, é o arrimo da família. Além disso, o trabalhador, vítima da incapacidade parcial, o mutilado, quando consegue voltar a trabalhar, poderá se sentir inferiorizado diante dos demais ou se sentir piedosamente aceito pela empresa e pouco útil para o trabalho. Isso ocorre quando não recebe apoio moral necessário após o acidente ou não lhe é propiciada uma reintegração psicológica adequada ao trabalho. Pode, mesmo, vir a representar problemas para a própria segurança do trabalho.

O breve estudo revela que as jornadas de trabalho prolongadas são fatores que intensificam a ocorrência de acidentes de trabalho no mundo todo, gerando altos custos, os quais poderiam ser evitados com medidas como a redução da jornada de trabalho e a educação para o

trabalho. Conforme o exposto, verifica-se que se trata de um grave problema do mundo laboral, pois as estatísticas demonstram que infelizmente muitas vidas de trabalhadores são ceifadas devido à falta de medidas preventivas e conscientização do capital. Além disso, os acidentes de trabalho ocasionam a incapacidade parcial ou total do trabalhador, impactando diretamente na sua própria vida e da sua família.

### **3.3 Duração produtiva do trabalho: excesso de jornada e fadiga**

A fadiga é o efeito do esforço continuado que provoca uma redução reversível da capacidade do organismo e uma degradação qualitativa desse trabalho. Ela é causada por um conjunto complexo de fatores, cujos efeitos são cumulativos. Em primeiro lugar estão os fatores fisiológicos, relacionados com a intensidade e a duração do trabalho físico e intelectual. Depois, há uma série de fatores psicológicos, como a monotonia, falta de motivação e, por fim, os fatores ambientais e sociais, como a iluminação, ruídos, temperaturas e o relacionamento social com a chefia e os colegas de trabalho (GRANDJEAN, 1968, apud FILUS, 2006, p.48).

No início de uma jornada de trabalho, o trabalhador se encontra descansado e realiza as suas atividades com maior energia e atenção, pois o seu corpo ainda não está fadigado. No entanto, no decorrer do tempo os níveis de energia vão caindo e a produção também diminui. Assim, o ideal seria que as jornadas de trabalho respeitassem os limites do corpo humano: “o trabalho desenvolvido durante uma longa jornada pode levar a fadiga física e psíquica. Desse modo, é necessário a realização de pausas com o objetivo de evitar a queda do rendimento, o acúmulo de ácido láctico no organismo e a conseqüente insegurança do trabalhador” (NASCIMENTO, 2014, p. 303).

Ao longo da jornada de trabalho ocorre o acúmulo de toxinas no corpo, sendo que isso pode levar o trabalhador a ficar estressado e desenvolver doenças coronárias e até mesmo úlcera. Além disso, o excesso de trabalho pode ocasionar o envelhecimento precoce do trabalhador, bem como elevar o número de aposentadorias por invalidez (MARTINS, 2018, p. 786). Portanto, o desenvolvimento da jornada deve ser adequado ao tipo de atividade laboral, bem como os intervalos devem ser planejados de modo que preservem a saúde do trabalhador. Além disso, segundo Iida, (1990, apud FILUS, 2006, p. 57), as jornadas muito longas provocam reduções de desempenho, sendo que a jornada de oito horas a oito horas e meia é a máxima para se manter uma boa produtividade.

A duração da jornada de trabalho deve ser compatível com a preservação da higidez do trabalhador, pois este, diferentemente da máquina, não pode desenvolver a atividade laboral de forma contínua. O prolongamento da jornada além do limite adequado ocasiona o adoecimento do trabalhador e não gera a produtividade desejada pelo capital, pois o desempenho do empregado tende a cair no decorrer de uma longa jornada. Para Martinez, a divisão equilibrada da duração do trabalho e dos períodos de descanso possui três justificativas básicas:

- a) a de natureza biológica, porque o descanso permite a recomposição física e mental do trabalhador, evitando, assim, o aparecimento de doenças ocupacionais;
- b) a de fundo social, porque promove convivência familiar, lazer, distração e entretenimento;
- c) a de caráter econômico, porque permite uma justa divisão do trabalho, propiciando a contratação de um número de trabalhadores em dimensão compatível com o tempo que o empregador pretende funcionar. (MARTINEZ, 2016, p. 355)

Para Moura (2016, p. 456), os fundamentos para a limitação do dia de trabalho também são de ordem biológica, para que seja possível a recuperação do organismo, evitando a fadiga e o estresse, sendo fator de prevenção contra doenças relacionadas ao dia a dia do trabalho; de ordem social, ao possibilitar o convívio mais intenso do empregado com sua família e demais pessoas do seu círculo social; e de ordem econômica, por gerar empregos, mesmo que de caráter temporário, diante da necessidade de substituição daquele que goza férias, além do aumento de produtividade pelo empregado descansado.

No mesmo sentido também pensa Gomes (2011, p. 311-312), pois para ele a civilização e a experiência do homem deram-lhe a convicção de que a instituição de repouso ou tempo livre era útil sob três aspectos: a) fisiológico; b) moral e social; e c) econômico. A fisiologia forneceu os dados para o primeiro fundamento científico da limitação da duração do trabalho, pois foi comprovado cientificamente que o organismo humano sofre desgastes quando se põe em atividade, queimando as energias acumuladas numa maior proporção. Assim, a fadiga se instala insidiosamente no organismo humano quando desenvolve atividade por tempo prolongado. Ademais, a perda de oxigênio do sangue, o aumento de sua taxa hidrogênica, a formação excessiva de ácido láctico e do  $\text{CO}_2$  são alguns dos fatores que concorrem para a formação das toxinas da fadiga. Além disso, a acidemia que se forma excita a respiração e aumenta a ventilação pulmonar, produzindo os sintomas subjetivos de mal-estar ou dispnéia.

O ácido láctico é um ácido fraco produzido pelas células do organismo durante um processo químico no corpo que não requer oxigênio. Esse ácido é um fator contributivo para as câibras musculares. Ele também é produzido nos tecidos quando em condições como em ataques do coração ou quando algum choque reduz o suprimento de sangue responsável por car-

regar o oxigênio. Normalmente, o ácido láctico é removido do sangue pelo fígado. Quando um excesso de ácido láctico é acumulado por qualquer razão, o resultado é uma condição chamada de acidose láctica (FILUS, 2006, p. 81). Assim, o ácido láctico acumulado no sangue e nos músculos durante o exercício é removido durante o período de recuperação. O destino principal é a oxidação, que se processa principalmente no músculo esquelético, mas que ocorre também nos tecidos cardíaco, renal, hepático e cerebral (FILUS, 2006, p. 86).

Portanto, quando o organismo humano se entrega a uma atividade sem trégua, a fadiga se converte em fadiga crônica. Isso deixa o indivíduo vulnerável às doenças e conduz à invalidez e velhice, abreviando a vida humana. Além disso, um estudo das projeções sociais da fadiga demonstrou a influência nociva dela sobre o desenvolvimento do organismo, a mortalidade, os acidentes do trabalho, a tuberculose e até mesmo a fadiga hereditária, como uma das causas mais sérias das perturbações sofridas pelo organismo da mulher, que repercutem dolorosamente na descendência (GOMES, 2011, p. 312).

Desse modo, a fadiga fisiológica, desde que não ultrapasse certos limites, é reversível e o corpo se recupera com pausas concedidas durante o trabalho, ou com o repouso diário. No entanto, a fadiga crônica não é aliviada com pausas ou sonos e tem efeito cumulativo. Assim, com o tempo, pode causar doenças como úlceras, doenças musculares, mentais e até mesmo cardíacas. Nessa situação o descanso já não é suficiente para se recuperar, devendo-se recorrer ao tratamento médico (FILUS, 2006, p. 54). Assim, fica evidente a importância dos intervalos intrajornada, destinados ao repouso e à alimentação, e dos intervalos interjornada, os quais são destinados à recuperação física e mental do trabalhador, pois eles são destinados a prevenção do desenvolvimento da fadiga crônica que pode atingir os trabalhadores.

Gomes (2011, p. 312) ressalta que a atividade laboral não causa apenas a fadiga muscular, pois cada impulso de trabalho dado a um músculo provoca uma irritação no sistema nervoso central. Assim, a operação continuada produz desgaste da substância nervosa, e determina a fadiga cerebral com todas as suas consequências. Desse modo, devido às limitações inerentes ao organismo humano em face da fisiologia do trabalho e as consequentes alterações fisioquímicas que este produz sobre aquele, não podia o legislador permanecer indiferente diante do problema da duração do trabalho. A primeira interferência foi no terreno da duração diária, estabelecendo a jornada máxima legal, e, depois, instituindo o descanso semanal. No entanto, no correr dos anos, ficou comprovado que somente essas limitações não eram suficientes para preservar a higidez do trabalhador.

Dessa maneira, para manter a saúde o organismo humano precisa aliviar os músculos e o cérebro dos resíduos da combustão, e, assim, livrar-se da fadiga. Portanto, um período de

descanso muito curto não produz o efeito adequado, pois fica o “resto de fadiga” das tarefas anteriores, que diminuem a capacidade de trabalho e rendimento do empregado durante as tarefas seguintes. Dessa forma, o resto da combustão orgânica soma-se com os novos processos quando do reinício do trabalho, anulando os benéficos efeitos dos pequenos descansos intermediários. Logo, fazem-se necessários descansos mais longos, mais restauradores, que possam eliminar do organismo humano todas as toxinas da fadiga remanescentes do trabalho anual. Assim surgiu a necessidade das férias, que podem ser consideradas como um descanso integrativo de energias consumidas e não restauradas, durante um longo período de atividade (GOMES, 2011, p. 312).

Moralmente, a justificação da limitação temporal do trabalho está embasada no respeito que deve ser dado à dignidade da pessoa humana, visto que sob este aspecto o trabalhador tem legitimamente direito de desfrutar uma vida pessoal, fora da vida profissional, em que possa cumprir sua função social e desenvolver-se intelectual, moral e fisicamente, participando dos benefícios da cultura e da civilização moderna (GOMES, 2011, p. 313). A vida do homem não pode resumir-se ao trabalho, pois ele tem o direito de dedicar parte do seu tempo ao lazer e à realização pessoal como pessoa humana. No entanto, atualmente, a maioria dos trabalhadores brasileiros não pode usufruir desse direito, pois além de cumprir longas jornadas de trabalho, muitas vezes acrescidas de horas extraordinárias, ainda gasta longos períodos no deslocamento para o trabalho.

Sob o aspecto econômico, o progresso do Direito do Trabalho em geral e em particular no setor da limitação da duração do trabalho e o desenvolvimento da infraestrutura técnica e econômica estão estreitamente ligados. Isso ficou evidenciado no estudo procedido para apurar os reflexos da implantação da jornada de oito horas. Nele apurou-se que esta exerceu uma ação estimulante sobre o processo técnico e sobre o próprio rendimento dos empregados. Assim, verificou-se que a produção mundial aumentou, ocasionando mudanças nas organizações, as quais tiveram que aperfeiçoar a técnica e melhorar o seu material (GOMES, 2011, p. 313).

A fadiga é um dos principais fatores que concorre para reduzir a produtividade. Algumas vezes, é relativamente fácil localizar as fontes da fadiga, que podem ser a exagerada carga muscular ou ambiente de trabalho não ergonômicos, com ruídos, vibrações, temperaturas ou iluminação inadequada. Já em outras situações estão relacionadas com horários, trabalhos em turnos, programações da produção ou relações pessoais dentro e fora do trabalho. Desse modo, quando identificadas essas causas, devem ser estudadas e resolvidas. Portanto, em trabalhos que exigem atividade física pesada, ou em ambientes desfavoráveis, devem ser propor-

cionadas pausas durante a jornada de trabalho para permitir a recuperação da fadiga. Já em ambientes ou atividades muito hostis, as pausas devem ser maiores que a duração do próprio trabalho. Em casos extremos, como em ambientes com temperaturas muito altas, o trabalhador pode ficar exposto durante apenas 5 min e depois deve ter uma longa pausa para que o organismo possa eliminar o excesso de carga térmica e restabelecer o equilíbrio (COUTO, 1995, apud FILUS, 2006, p. 57).

Desse modo, constata-se que o excesso de jornada não garante maior produção, pois no decorrer do tempo a fadiga afeta o desempenho dos trabalhadores, os quais passam a produzir menos e ficam mais suscetíveis a problemas de saúde. Logo, o capital terá maior produtividade se usar os avanços tecnológicos para proporcionar melhores condições de trabalho durante jornadas mais reduzidas. Assim, um trabalhador com boa saúde e não fadigado produzirá mais em um lapso de tempo menor. Por outro lado, o trabalhador com mais tempo livre poderá desfrutar de mais lazer e se desenvolver de modo completo, pois poderá dedicar-se à sua vida pessoal e social além da profissional.

### **3.4 A redução da jornada de trabalho e seus benefícios**

Atualmente, o trabalhador dedica a maior parte do dia ao trabalho e ao deslocamento para ele, de modo que não consegue dedicar tempo ao lazer, à família, à educação e à realização pessoal. Segundo Vecchi (2016b, p. 148), a limitação da jornada de trabalho, além de impactar diretamente na saúde e higidez física e mental do trabalhador, também reflete no uso do tempo livre por parte dele. Esse tempo é indispensável para um desenvolvimento humano integral, que é um direito fundamental e decorre do princípio da dignidade da pessoa humana, conforme a Constituição Federal de 1988.

No sistema atual, o operário é obrigado a vender a sua força de trabalho ao capitalista, que obtém o direito de empregar essa força, porém dentro de certos limites racionais. No entanto, o operário vende a sua força de trabalho procurando conservá-la ilesa, salvo o natural desgaste, e não para destruí-la. Porém, normalmente o homem é submetido a jornadas de trabalho que lhe proporcionam um grande desgaste físico e emocional (ANTUNES, 2013, p. 88).

Para atender aos seus interesses, o capital não pergunta pela duração de vida da força de trabalho. O que lhe interessa é única e exclusivamente o máximo da força de trabalho que, numa jornada laboral, pode ser feito fluir. Portanto, a produção capitalista com o prolongamento da jornada de trabalho não produz apenas o enfezamento da força de trabalho humana,

que é privada das suas normais condições de desenvolvimento e atuação morais e físicas, mas também produz o esgotamento e mortificação prematuros da própria força de trabalho. Assim, prolonga o tempo de produção do trabalhador durante um dado prazo provocando o encurtamento do seu tempo de vida (ANTUNES, 2013, p. 21).

Desse modo, a redução da jornada de trabalho tem relação direta com a qualidade e o tempo de vida do trabalhador, pois com mais horas de lazer ele poderá cuidar dos vários aspectos da sua vida. Para Nascimento (2011, p. 771), o lazer é o meio de combater ou evitar a fadiga. Ele atende à necessidade de libertação (opondo-se à angústia e ao peso que acompanham as atividades não escolhidas livremente); à necessidade de compensação (pois a vida atual é cheia de tensões, ruídos, agitação, impondo-se a necessidade de silêncio); à necessidade de afirmação (pois a maioria dos homens vive um estado endêmico de inferioridade, numa verdadeira humilhação acarretada pelo trabalho); à necessidade de recreação (pois o homem não é somente trabalhador, é também um ser social que possui uma família e participa de comunidades religiosas, esportivas, culturais, para as quais necessita de tempo livre) e à necessidade de desenvolvimento pessoal integral e equilibrado, sendo que isso é decorrência da sua própria condição humana (GUIX, s. d., apud NASCIMENTO, 2011, p. 771-772).

Dessa maneira, a redução da jornada de trabalho permite ao trabalhador o desenvolvimento integral da sua personalidade, pois assim pode dedicar-se a outras atividades diferentes do trabalho. Portanto, no tempo livre ele poderá dedicar-se ao convívio com os familiares e amigos, ao entretenimento, aos estudos, à convivência religiosa, à prática desportiva, à leitura de jornais e revistas, aos passeios e a tudo o que possa contribuir para a melhoria da sua condição social (NASCIMENTO, 2011, p. 767). Consoante ao exposto, o aumento do tempo livre surte efeito na saúde física e mental do trabalhador, proporcionando-lhe qualidade de vida.

Além disso, a redução da jornada de trabalho abre novos postos de trabalho. Isso vem sendo demonstrado pela evolução do sistema capitalista nos países desenvolvidos, pois as medidas de redução de jornada e duração semanal de trabalho têm se mostrado compatíveis e até mesmo funcionais ao avanço do sistema econômico. Essas medidas incentivam o conjunto de operadores econômicos à busca de maiores investimentos em tecnologia e intensificação do capital, como meio de compensarem a restrição legal na utilização da força de trabalho (DELGADO, 2011, p. 807-808).

Ademais, a redução da jornada de trabalho revela-se um eficaz instrumento de redistribuição social dos ganhos de produtividade alcançados pelo desenvolvimento científico e tecnológico inerente ao capitalismo. Portanto, a evolução da ciência e da tecnologia experimentadas nas décadas recentes dos séculos XX e XXI pelo sistema capitalista, em seus diversos

segmentos, somente seria redistribuída mais igualitária ao conjunto da sociedade caso se permitisse a incorporação de novas pessoas ao próprio mercado econômico. Isso poderia ser efetivado através da redução do tempo unitário de labor dos contratos de trabalho existentes. A criação de novos postos de trabalho em face do encurtamento da duração do trabalho seria fundamental mecanismo de democratização do progresso científico e tecnológico alcançado pela humanidade nas últimas décadas (DELGADO, 2011, p. 808).

Nesse sentido também prevê Martins (2018, p. 786): para ele, a limitação da jornada de trabalho pode diminuir o problema do desemprego, pois se os trabalhadores dedicarem menos horas por dia ao trabalho, haverá mais postos de trabalho para outros. Além disso, trabalhando um número menor de horas, o trabalhador poderá render mais e não ficar tão cansado. Assim, a limitação da jornada pode adequar a produção da empresa às necessidades do mercado.

Conforme já exposto, a redução da jornada de trabalho também poderá diminuir a ocorrência de acidentes de trabalho, ocasionando a redução dos custos que refletem na Previdência Social, ao pagar aposentadorias por invalidez e o adicional devido à redução da capacidade laborativa, e no Sistema Único de Saúde. Essa redução também evitaria que muitas famílias fossem destruídas pela perda de seus mantenedores.

A redução da jornada, consoante ao estudo realizado, poderá trazer vários benefícios ao trabalhador, promovendo a sua dignidade como pessoa humana, pois a vida do trabalhador não pode reduzir-se ao desenvolvimento do trabalho, deslocamento para casa e algumas horas de sono. No entanto, essa é a realidade da grande massa de trabalhadores, que muitas vezes nem conhecem os próprios filhos, pois não possuem tempo para conviver com eles. Assim, verifica-se que o sistema atual não atende às necessidades básicas do homem, atendendo apenas aos interesses do capital, que usa a força de trabalho do homem de forma abusiva sem se preocupar com a sua condição humana.

## **4 JORNADA DE TRABALHO: REGIME DE 12 HORAS DE TRABALHO POR 36 DE DESCANSO**

A duração da jornada de trabalho, segundo o estudo já realizado, impacta diretamente na saúde física e mental do trabalhador, pois as reações químicas desencadeadas durante o esforço físico ocasionam a fadiga do trabalhador. Esta, por sua vez, deixa o trabalhador mais suscetível ao desenvolvimento de doenças ocupacionais e à ocorrência de acidentes de trabalho. Por esse motivo, as normas de limitação da jornada e de saúde e segurança no trabalho foram incluídas no ordenamento jurídico com a finalidade de promover a sua proteção e dignidade humana. Com base nisso, neste capítulo tem-se o objetivo de avaliar a jornada de trabalho de 12 horas de trabalho por 36 de descanso, conforme definida pela Lei nº. 13.467/2017, em face das diretrizes previstas na Constituição Federal de 1988. Assim, neste estudo será analisada a natureza jurídica dos direitos sociais previstos na constituição e, além disso, avaliada a (in)constitucionalidade do regime 12 X 36.

### **4.1 Direitos sociais na Constituição Federal: cláusulas pétreas.**

Na Constituição Federal de 1988, os direitos trabalhistas foram incluídos no Capítulo II, Dos Direitos Sociais, do Título II, Dos Direitos e Garantias Fundamentais, ao passo que, nas Constituições anteriores, os direitos trabalhistas sempre eram inseridos no âmbito da ordem econômica e social. Dessa maneira, a Constituição Cidadã, promulgada em 5 de outubro de 1988, alterou a natureza jurídica desses direitos. Os “direitos sociais” passaram a ser tratados no art. 6.º e regulados nos arts. 7.º a 11.º da referida Constituição (GARCIA, 2016, p. 4). Assim, devido a essa nova disposição dos direitos trabalhistas na Constituição, surgiram questionamentos quanto à natureza jurídica desses direitos, ou seja, se eles seriam direitos fundamentais abrangidos pela proteção do artigo 60 da Constituição Federal ou não.

Para Garcia (2016, p. 4), esses diversos direitos trabalhistas, individuais e coletivos passaram a ser assegurados no contexto dos direitos fundamentais, em sintonia com os mandamentos da dignidade da pessoa humana e da justiça social (GARCIA, 2016, p. 4). Portanto, todos os direitos, expressos ou implicitamente positivados, estejam eles sediados no Título II da CF, que se refere aos direitos e garantias fundamentais, estejam localizados em outras partes do texto constitucional ou nos tratados internacionais regularmente firmados e incorporados pelo Brasil, são direitos fundamentais (SARLET, 2009, p. 181).

A Constituição da República firmou, no Brasil, o conceito e a estrutura normativa de Estado Democrático de Direito, no qual a pessoa humana e a sua dignidade ocupam posições centrais, juntamente com a valorização do trabalho, especialmente do emprego, inserindo o ramo justralhista como uma das diretrizes centrais da Constituição (DELGADO, 2014, p. 78). Assim, os direitos trabalhistas, pela primeira vez na história constitucional brasileira, passaram a aparecer formal e materialmente no texto constitucional como direitos fundamentais, no mesmo patamar que os direitos até então reconhecidos como tais (VECCHI, 2016a, p. 216). Desse modo, afirmar que os direitos sociais são direitos fundamentais implica que a interpretação e aplicação desses direitos deva pautar-se pela interpretação mais favorável, a qual deve promover a sua eficácia. Além disso, não se pode descuidar da vinculação permanente do legislador e da proibição do retrocesso social. Ademais, há restrição às limitações desses direitos, os quais estão sob a proteção das chamadas “cláusulas pétreas” (VECCHI, 2016a, p. 220).

A expressão “cláusulas pétreas” refere-se a um núcleo imutável de direitos humanos fundamentais, da Constituição Federal de 1988, cujo conteúdo não pode sequer ser alvo de discussão que verse sobre sua extinção ou sobre sua hierarquização, dado o seu caráter de inerência, universalidade, indivisibilidade e interdependência, inalienabilidade e intransmissibilidade, indisponibilidade ou irrenunciabilidade, imprescritibilidade e historicidade (ALVARENGA, 2018, p. 91). Assim, os direitos sociais recebem, em nosso Direito Constitucional, uma garantia tão elevada e reforçada que lhes faz legítima a inserção no mesmo âmbito conceitual da expressão direitos e garantias individuais do art. 60, da CF, que determina as normas que são consideradas cláusulas pétreas. Dessa maneira, esses direitos possuem uma intangibilidade que os coloca inteiramente além do alcance do poder constituinte derivado, o qual é limitado e de segundo grau, contido no interior do próprio ordenamento jurídico (BONAVIDES, 2003, p. 642).

Segundo Vecchi (2016a, p. 223-224), os direitos sociais são cláusulas pétreas. Esse entendimento também foi o exposto na ADI 939, julgada em 15 de dezembro de 1993, em que o Min. Carlos Veloso, consoante com os demais votos dos Ministros do STF, afirmou que a doutrina dos direitos fundamentais não se restringe apenas aos direitos e garantias individuais, mas, também, aos direitos e garantias sociais, aos direitos inerentes à nacionalidade e aos direitos políticos. Assim, para o referido Ministro, todo esse quadro compõe a teoria dos direitos fundamentais. Desse modo, segundo Vecchi (2016a, p. 224), os direitos dos trabalhadores fazem parte do núcleo duro da Constituição Federal, que não pode ser alterado nem mesmo

pelas maiorias qualificadas. Logo, esses direitos também não podem ser retirados da Constituição.

Os direitos sociais já realizados e efetivados através de medidas legislativas são considerados constitucionalmente garantidos. Portanto, serão caracterizadas como inconstitucionais quaisquer medidas que, sem a criação de esquemas alternativos ou compensatórios, importem em prática que provoque a anulação, revogação ou aniquilação pura e simples desse núcleo essencial. Assim, a liberdade do legislador tem como limite o núcleo essencial já realizado (CANOTILHO, 1997, p. 450).

Sendo os direitos dos trabalhadores direitos fundamentais, as limitações a esses direitos devem ser interpretadas de forma restritiva e não ampliativa, pois eles estão protegidos pelas cláusulas pétreas, as quais impedem que até mesmo as emendas constitucionais possam atentar contra o núcleo essencial de seus direitos. Portanto, a conformação básica que um direito fundamental social possui não pode ser alterada, pois sua desconfiguração ou amesquinamento importa ofensa à Constituição. Logo, restrições aos direitos fundamentais, instituídas por emendas constitucionais, leis infraconstitucionais, normas coletivas ou negociações individuais não podem destruir esses direitos, já que devem pautar-se pelas regras da proporcionalidade/razoabilidade. Além disso, qualquer alteração, quando autorizada pela Constituição, deve preservar o núcleo essencial do direito fundamental, sob pena dessa alteração tornar-se inconstitucional (VECCHI, 2016a, p. 224-225).

Resta evidente que os direitos fundamentais dos trabalhadores estão amparados pela intangibilidade do art. 60, § 4º, IV, da Carta Magna de 1988, constituindo verdadeiras garantias constitucionais irreformáveis, pois esses direitos preservam as conquistas históricas dos trabalhadores referentes aos direitos sociais, os quais já se encontram sedimentados, em definitivo, no ordenamento jurídico trabalhista brasileiro. Portanto, qualquer alteração prejudicial aos direitos fundamentais dos trabalhadores representará direta violação ao princípio constitucional da dignidade da pessoa humana e aos valores sociais, econômicos, políticos e culturais previstos no Texto Constitucional de 1988 (ALVARENGA, 2018, p. 95).

Dessa maneira, a função precípua das cláusulas pétreas é a de impedir a destruição dos elementos essenciais da Constituição, encontrando-se a serviço da preservação da identidade constitucional, formada justamente pelas decisões fundamentais tomadas pela Constituinte. Isso fica evidente no caso dos direitos fundamentais, já que sua supressão implicaria uma agressão ao princípio da dignidade da pessoa humana (art. 1º, inciso III, da CF). Portanto, uma interpretação restritiva da abrangência do art. 60, § 4º, inciso IV, da CF não é a melhor

solução, ainda mais quando os direitos fundamentais inequivocamente integram o cerne da nossa ordem constitucional (SARLET, 2009, p. 197).

Assim, os direitos sociais dos trabalhadores são cláusulas pétreas, cujo conteúdo não pode ser extinto. Não pode haver a supressão de direitos fundamentais já reconhecidos e regulamentados pelo Texto Máximo, porquanto manobra espúria dessa espécie implicaria inadmissível retrocesso em detrimento das conquistas alcançadas arduamente pelas Constituições brasileiras anteriores. Ademais, o reconhecimento pela Carta Magna de 1988 dos direitos fundamentais deve ocorrer no sentido de se expandir a proteção constitucional à dignidade da pessoa humana (ALVARENGA, 2018, p. 99-100).

Consoante ao breve estudo realizado, constata-se que os direitos trabalhistas existentes na Constituição Federal possuem natureza jurídica de direitos fundamentais, que são protegidos pela previsão do art. 60, que os define como cláusulas pétreas. Isso implica que esses direitos não podem ser suprimidos ou relativizados de forma que comprometa os seus núcleos essenciais. Além disso, esses direitos são normas orientadoras, ou seja, todas as normas infraconstitucionais devem respeitar essas diretrizes mínimas, caso contrário serão consideradas inconstitucionais.

#### **4.2 A jornada 12 X 36, conforme a Lei nº. 13.467/2017, é constitucional?**

Na caracterização contemporânea do Direito do Trabalho despontam dois temas: a flexibilização e a desregulamentação trabalhista. Esses temas ganharam força, no Brasil, em duas conjunturas políticas específicas: nos anos 1990, em que vicejou no país o neoliberalismo, e a partir da derrubada do governo constitucional em 2016 e período imediatamente seguinte, no qual ocorreu abrupta e profunda retomada do ideário neoliberalista no Brasil. Nessa conjuntura, esses dois temas foram inseridos fortemente nas políticas públicas, mediante a reforma trabalhista realizada pela Lei nº. 13.467/2017 (DELGADO, 2018, p. 71).

Com base nesses novos ideais, vários dispositivos da CLT foram alterados, ocasionando acanhamento e restrições aos direitos trabalhistas. Segundo Delgado (2018, p. 76), vários desses dispositivos podem vir a ter a sua inconstitucionalidade ou inconveniência reconhecidas. Além disso, esses dispositivos também devem ser interpretados lógica, sistemática e teologicamente pelos profissionais do Direito e pelo Poder Judiciário. Isso deve ser feito a fim de descobrir a melhor maneira de adequar o seu sentido normativo aos princípios e normas da Constituição da República, dos Tratados, das Convenções e das Declarações Internacionais sobre direitos humanos vigentes, inclusive trabalhistas, com imperatividade no Brasil, além

dos princípios, normas e sentido normativo mais largo do próprio Direito do Trabalho (DELGADO, 2018, p. 76).

Além das alterações, foram inseridos novos dispositivos na CLT, como o art. 59-A, que trata do sistema laboral conhecido como 12 X 36, que consiste em 12 horas de trabalho diário, em horários fixos, seguidas de 36 horas de descanso (DELGADO, 2018, p. 1.073). Devido à reforma trabalhista, que entrou em vigor em 11 de novembro de 2017, a CLT passou a permitir o estabelecimento da jornada de 12 horas de trabalho por 36 de descanso por meio de Acordo Coletivo de Trabalho, de Convenção Coletiva de Trabalho ou, até mesmo, de acordo individual escrito:

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, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação. (OLIVEIRA, 2017, p. 17, grifo nosso)

Portanto, de acordo com o art. 59-A da CLT, é permitida a jornada 12 X 36, estabelecida, inclusive, por meio de acordo individual escrito (e não apenas por meio de Acordo Coletivo de trabalho ou Convenção Coletiva de Trabalho). Assim, a nova disposição amplia as possibilidades de estabelecimento da jornada 12 X 36 que eram mencionadas na Súmula nº. 444 do Tribunal Superior do Trabalho, a qual exigia lei ou negociação coletiva para que esse regime de trabalho fosse estabelecido:

Súmula nº 444 do TST  
 JORNADA DE TRABALHO. NORMA COLETIVA. LEI. ESCALA DE 12 POR 36. VALIDADE. - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012 - republicada em decorrência do despacho proferido no processo TST-PA-504.280/2012.2 - DEJT divulgado em 26.11.2012  
 É válida, em caráter excepcional, a jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso, prevista em lei ou ajustada **exclusivamente** mediante acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho, assegurada a remuneração em dobro dos feriados trabalhados. O empregado não tem direito ao pagamento de adicional referente ao labor prestado na décima primeira e décima segunda horas. (BRASIL, 2012, grifo nosso)

No entanto, conforme o art. 7º, XIII, da CF, é assegurada aos trabalhadores a “duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, **mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho**” (BRASIL, 1988, grifo nosso). Portanto, verifica-se que a previsão do regime de compensação mediante acordo individual escrito contraria a previsão constitucional. Desse

modo, conforme a Nota Técnica Nº. 8 do MPT (BRASIL, 2017, p. 12), a norma que prevê a adoção de jornada em regime de 12 X 36 horas, por acordo individual, viola diretamente o art. 7º, XIII, da Constituição, que institui jornada de 8 (oito) horas, salvo compensação mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho. Além disso, a jornada 12 X 36 horas constitui regime de compensação, em que a elevação da jornada para 12 horas, em um dia, é compensada com a folga por 36 horas consecutivas. Assim, o regime implica jornadas semanais alternadas de 36 e 48 horas, de modo que ocorre o extrapolamento da jornada semanal constitucional de 44 (quarenta e quatro) horas, em uma semana, compensando-se com a redução da jornada na outra semana.

Segundo Vecchi (2016b, p. 175), a possibilidade de compensação de jornada é uma restrição ao direito fundamental de limitação da jornada de trabalho, expressamente previsto na Constituição. Assim, a compensação deve ser expressamente prevista e submetida a um juízo de proporcionalidade/razoabilidade, a fim de preservar o núcleo essencial do direito restringido, sob pena de ser inconstitucional. Além disso, para ele, as restrições a direitos fundamentais devem ser interpretadas em sentido estrito, considerando o princípio da norma mais favorável e o da proibição de retrocesso social. Ademais, como já visto, os direitos dos trabalhadores são considerados direitos fundamentais, os quais são contemplados como garantias pétreas que integram o rol meramente exemplificativo disposto no Título II da Constituição Federal de 1988 e que exsurtem como verdadeiras garantias constitucionais do cidadão, impossíveis de serem suprimidas ou reformadas pelo legislador pátrio brasileiro, compondo, desse modo, o núcleo imodificável da Constituição Federal de 1988 (ALVARENGA, 2018, p. 94).

Assim, considerando que o direito à limitação da jornada de trabalho é um direito fundamental protegido como cláusula pétreia, constata-se que a redação do art. 59A da CLT desrespeita a norma constitucional. Para Delgado (2018, p. 155), essa nova legislação, que acolheu teses ultraliberais do Estado Mínimo e do Império Genérico e incontestável dos interesses do poder econômico nas diversas searas da economia, da sociedade e das políticas públicas, deflagrou agressivo processo de desregulamentação e flexibilização trabalhista.

No entanto, a produção de atos legislativos ou administrativos que contrariem as normas ou princípios da constituição implicam em inconstitucionalidade por ação, sendo que o fundamento dessa inconstitucionalidade está na supremacia da Constituição, da qual resulta a incompatibilidade vertical das normas do ordenamento jurídico. Isso ocorre porque as normas de grau inferior somente valerão se forem compatíveis com as normas de grau superior, que é a Constituição. Assim, as normas que não forem compatíveis com ela são inválidas, pois a in-

compatibilidade vertical resolve-se em favor das normas de grau mais elevado, que funcionam como fundamento de validade das normas inferiores (SILVA, 2011, p. 47).

Já o segundo ponto importante do artigo 59A, da CLT, é que se abre a possibilidade de que os intervalos destinados para repouso e alimentação não sejam necessariamente concedidos, pois o referido artigo prevê que tais intervalos podem ser observados ou, caso não sejam concedidos, serão indenizados. Porém, como já mencionado, os intervalos juntamente com a limitação da jornada têm o escopo de manter a higidez do trabalhador, pois o prolongamento da duração do trabalho sem o gozo de intervalos leva o trabalhador a desenvolver a fadiga, deixando-o sujeito a acidentes de trabalho e ao desenvolvimento de doenças ocupacionais. Assim, esse regime de trabalho é incompatível com outras jornadas especiais, as quais são regulamentadas por disposições específicas que levam em conta a natureza da atividade a fim de evitar o comprometimento da saúde física e mental do trabalhador.

As normas que regem a estrutura e a dinâmica dos intervalos trabalhistas são normas imperativas. Assim, a renúncia pelo trabalhador a alguma vantagem ou situação resultante de normas respeitantes a intervalos é absolutamente inválida. Dessa maneira, a mera transação bilateral, sem substrato em negociação coletiva, também se submete ao mesmo conjunto indissolúvel de princípios e regras. Portanto, será invalidada a transação bilateral que provoque prejuízo ao trabalhador. Desse modo, o espaço para a renúncia é praticamente inexistente, assim como é extremamente reduzido o espaço para a própria transação bilateral, pois somente poderão preservar-se como válidas aquelas que não forem lesivas ao trabalhador (DELGADO, 2018, p. 1.118).

Consoante à Nota Técnica Nº. 8 do MPT (BRASIL, 2017, p. 17), a não concessão dos intervalos para repouso e alimentação viola o direito fundamental à “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança” (BRASIL, 1988, art. 7º, XXII), tendo em vista a influência que a jornada de trabalho e os intervalos exercem sobre o tempo de exposição do trabalhador aos riscos inerentes ao ambiente de trabalho. Além disso, essa previsão contraria o artigo 5º da Convenção 155 da OIT, que trata de saúde e segurança do trabalhador, ratificada pelo Brasil em maio de 1993. Por meio da norma internacional, o Brasil assumiu compromisso de instituir e colocar em prática uma política de prevenção de acidentes e doenças do trabalho que leve em consideração vários aspectos que possam afetar a segurança e saúde dos trabalhadores, dentre os quais se destaca a adaptação do tempo de trabalho às capacidades físicas e mentais dos trabalhadores. Ademais, a referida norma possui *status* supralegal, por força do art. 5º, § 2º, da Constituição. Assim, essa norma internacional impõe ao legislador ordinário não apenas a consideração da jornada na instituição das normas

de saúde e higiene do trabalho (BRASIL, 1988, art. 7º, XXII), mas a adaptação da jornada de trabalho, conforme os riscos presentes no ambiente de trabalho, a fim de reduzir o tempo de exposição do trabalhador.

Para Delgado (2018, p. 121), a exclusão das regras sobre a duração do trabalho e intervalos trabalhistas do campo das normas de saúde, higiene e segurança do trabalho, conforme o art. 611B da CLT, gera uma desconexão entre as regras de duração do trabalho e as regras inerentes à saúde e segurança laboral. No entanto, devido às normas relativas ao intervalo serem normas de saúde e segurança, também são consideradas normas de saúde pública. Logo, essas normas asseguram às parcelas trabalhistas a que se referem a qualidade de indisponibilidade absoluta (DELGADO, 2018, p. 1.120).

Portanto, devido à proteção dos direitos trabalhistas ser exercida, no ordenamento jurídico brasileiro, por um conjunto de normas internas, como a Constituição, e externas, como as Convenções ratificadas pelo Brasil, a alteração do art. 611B da CLT está sujeita ao controle de constitucionalidade e, também, ao controle de convencionalidade. Assim, conforme Vecchi, a alteração efetivada pela Lei nº. 13.467/2017, no art. 611B da CLT, que passou a prever, no seu parágrafo único, que as regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho, é flagrantemente inconstitucionalidade. Ademais, o referido dispositivo ofende também as normas internacionais de direitos humanos previstos em convenções internacionais da OIT ratificadas pelo Brasil (VECCHI, 2018, no prelo).

Essa é também a posição adotada pelo MPT, de acordo com a Nota Técnica Nº. 8 (BRASIL, 2017, p. 18), a qual também considera inconstitucional a disposição legal que exclua das regras sobre jornada e intervalo o caráter de normas que impactam a saúde e higiene do trabalho. Os limites constitucionais e legais de jornada constituem patamares civilizatórios mínimos inegociáveis, diante dos quais a sociedade não pode conceber que sejam reduzidos, sob pena de afronta à dignidade humana e à valorização mínima destinada pela Constituição ao trabalho (BRASIL, 1988, arts. 1º, III e 170, caput).

Ademais, da análise do parágrafo único do art. 59A da CLT, constata-se um terceiro aspecto importante, pois este prevê que a remuneração mensal, pactuada no regime de trabalho 12 X 36, abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados; além disso, também, serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno:

CLT, art. 59-A, parágrafo único. A remuneração mensal pactuada pelo horário previsto no caput deste artigo [12x36] abrange os pagamentos devidos pelo **descanso semanal remunerado** e pelo **descanso em feriados**, e serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver, de que tratam o art. 70 e o § 5º do art. 73 desta Consolidação. (OLIVEIRA, 2017, p. 17, grifo nosso)

No entanto, o art. 7º, IX, da CF/88 prevê que o trabalhador tem direito à remuneração do trabalho noturno superior à do diurno. Além disso, o mesmo artigo, no inciso XV, estabelece que é direito do trabalhador o repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos (BRASIL, 1988). Assim, verifica-se que essa previsão constitui um lamentável retrocesso social, pois na previsão anterior do regime 12 X 36 esses direitos deveriam ser respeitados. De acordo com Vecchi (2016b, p. 171), o TST validava, por meio da Súmula 444, a previsão dessa jornada desde que prevista em lei ou negociação coletiva, sendo impossível a previsão por acordo individual entre as partes. Além disso, os feriados laborados deviam ser pagos em dobro e o repouso semanal remunerado não precisava ser pago em dobro. Já o adicional noturno, conforme a OJ 388 da SDI-I do TST, deveria ser pago aos trabalhadores quando a jornada compreendesse a totalidade do período noturno. Assim, o adicional seria relativo às horas trabalhadas após as 5 horas da manhã.

No entanto, de acordo com a nova previsão do parágrafo único do artigo 59A da CLT, os trabalhadores em escala de 12 X 36 não têm direito à remuneração em dobro pelos feriados trabalhados (contrariando o entendimento fixado anteriormente pelo TST). Portanto, se a escala de trabalho recai em um feriado, por exemplo, considera-se que tal labor está naturalmente compensado, já que o empregado teria outras 36 horas de descanso na sequência.

O quarto aspecto importante quanto ao regime 12 X 36 é que o parágrafo único do art. 60 da CLT torna possível o estabelecimento de jornada 12 X 36 em atividade insalubre sem a necessidade de licença prévia do Ministério do Trabalho e Emprego:

CLT, art. 60, parágrafo único. Excetuam-se da exigência de licença prévia [para prorrogação de jornada em atividades insalubres] as jornadas de doze horas de trabalho por trinta e seis horas ininterruptas de descanso. (OLIVEIRA, 2017, p. 17)

Para o Ministério Público, conforme a Nota Técnica Nº. 8 (BRASIL, 2017, p. 19), o parágrafo único do art. 60 da CLT também é inconstitucional, pois dispensa licença prévia da autoridade competente em matéria de higiene do trabalho para prorrogação de jornada em regime de 12 X 36 horas em atividade insalubre. Desse modo, a norma permite que trabalhador submetido à atividade prejudicial à sua saúde labore em jornada de 12 horas, o que corresponde a uma jornada 50% superior à jornada normal de 8 horas prevista no inciso XIII do art.

7º da Constituição. Logo, a disposição viola o inciso XXII do mesmo art. 7º, que prevê “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança” (BRASIL, 1988), pois o intenso aumento da jornada implica elevação desproporcional da exposição do trabalhador aos fatores de risco de adoecimento, presentes no ambiente de trabalho. Além disso, esse dispositivo não passa pelo controle de convencionalidade, já que ao ratificar o Protocolo Adicional à Convenção Americana Sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, denominado Protocolo de San Salvador, o Brasil assumiu compromisso de instituir jornadas menores para trabalhos perigosos, insalubres ou noturnos, consoante o artigo 7º da referida Convenção. Assim, o disposto no parágrafo único do art. 60 da CLT também viola o disposto no § 2º do art. 5º da Constituição.

De acordo com o parecer do Conselho Federal da OAB (2017, p. 10), a falta de exigência de licença prévia para jornada 12 X 36 em atividade insalubre permitirá que o trabalhador seja submetido a condições de trabalho extenuantes. Essas condições provocarão a degradação da saúde física e mental dos trabalhadores, violando, assim, o 7º, XXII, da Constituição, que se refere à redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança.

Desse modo, verifica-se que a jornada 12 X 36, conforme a Lei nº. 13.467/2017, possui várias disposições que contrariam a Constituição Federal. O parecer do Conselho Federal da OAB (2017, p. 9) corrobora esse entendimento, pois considera inconstitucional a instituição do regime de 12 horas de trabalho por 36 de descanso, devido ao fato de poder ser pactuado até mesmo por mero acordo individual, com possibilidade de indenização do período de repouso, porque ao excluir a exigência de negociação coletiva, essa norma viola o art. 7º, XIII, da Constituição Federal. Além disso, ao negar direito ao descanso e remuneração, indenizando o período de descanso suprimido, também, ocorre violação do artigo 7º, XXII, da CF, o qual estabelece a redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança, pois impõe jornada extenuante sem qualquer descanso, incompatível com a higidez física e mental de um trabalhador. Ademais, o Conselho Federal da OAB também não concorda com o fato do referido artigo considerar como já compensados o descanso semanal remunerado, os feriados e o adicional noturno.

Portanto, conforme o breve estudo realizado, a jornada 12 X 36, como prevista na Lei nº. 13.467/2017, revela-se flagrantemente inconstitucional, pois viola diretamente vários preceitos constitucionais, os quais são considerados direitos fundamentais dos trabalhadores e que, por serem assim considerados, não podem ser suprimidos ou relativizados de modo que se comprometa o seu núcleo essencial. Além disso, essa jornada também viola as convenções

ratificadas pelo Brasil, nas quais o país firmou o compromisso de proteger a saúde do trabalhador e, também, a sua dignidade como pessoa.

Assim, verifica-se que a referida alteração legislativa tem o objetivo de proteger os interesses do capital em detrimento da saúde e vida dos trabalhadores, pois é humanamente impossível um trabalhador laborar 12 horas sem alimentar-se e descansar. Pela nova sistemática, o trabalhador que gasta 2 horas em deslocamento e desenvolve 12 horas de trabalho, poderá ficar 14 horas sem alimentação e repouso. Não há dúvida que após esse período o trabalhador estará completamente fadigado, sujeito ao desenvolvimento de graves problemas de saúde. Logo, as 36 horas de descanso prevista no regime não compensarão as perdas que o trabalhador terá em um dia de trabalho.

#### **4.3 A impossibilidade da alteração do regime 12 X 36 em detrimento de princípios aplicados ao Direito do Trabalho**

Os princípios não devem ser considerados apenas razões abstratas e subsidiárias para a solução de casos concretos, pois eles possuem eficácia normativa. Isso se deve ao fato de que da interpretação dos princípios resultam normas jurídicas hábeis para a solução dos casos concretos. Assim, quando os princípios são consagrados principalmente em sede constitucional, apresentam-se como normas fundamentais a serem utilizadas para a solução dos problemas jurídicos (VECCHI, 2016a, p. 293). Desse modo, a alteração do regime 12 X 36, efetuada pela Lei nº. 13.467/2017, além de ferir as diretrizes constitucionais, fere os princípios aplicados ao Direito do Trabalho. Assim, também é importante avaliar essa alteração em face de princípios trabalhistas que demonstram a incongruência jurídica dessa norma com o universo normativo trabalhista.

O trabalho é condição fundamental para o desenvolvimento da própria vida social: é condição indispensável para a existência humana, uma vez que é pelo trabalho que os bens socialmente úteis são produzidos. Assim, os meios de trabalho não são só medidores de grau de desenvolvimento da força de trabalho humana, mas também indicadores das condições sociais nas quais se trabalha (ANTUNES, 2013, p. 35). No entanto, o capital, na avidez por lucros, não pode reduzir o trabalhador a um objeto, pois o nosso ordenamento jurídico tem como valor preponderante a dignidade da pessoa humana. Assim, segundo Camino (2003, p. 92-94), o trabalho humano está em ordem privilegiada em relação ao capital.

Para Vecchi (2016a, p. 305-306), o princípio da dignidade, que está previsto no art. 1º, III, da CF de 1988, é uma das chaves de interpretação de todo o ordenamento jurídico vigente

e a fonte primordial de grande parte dos direitos fundamentais. Dessa maneira, esse princípio também é um limite absoluto às restrições dos direitos fundamentais, os quais são indisponíveis. Assim, a consagração desse princípio reconhece que a ordem pública existe para a pessoa humana a fim de promover a sua defesa e desenvolvimento integral.

Portanto, o princípio da dignidade da pessoa humana é simultaneamente limite e tarefa dos poderes estatais e da comunidade em geral, apontando para uma paralela e conexa dimensão defensiva (negativa) ou prestacional (positiva) da dignidade. Dessa maneira, quanto à sua atuação como limite, implica não apenas que a pessoa não pode ser reduzida à condição de mero objeto da ação própria e de terceiros, mas também o fato de que a dignidade constitui o fundamento e conteúdo de direitos fundamentais (negativos) contra atos que a violem ou a exponham a ameaças e riscos, no sentido de posições subjetivas que têm por objeto a não intervenção por parte do Estado e de terceiros no âmbito de proteção da dignidade. Já como prestação positiva, o reconhecimento jurídico-constitucional da dignidade da pessoa humana implica deveres concretos de tutela por parte dos órgãos estatais, que devem proteger a dignidade de todos. Isso deve ser assegurado por meio de medidas positivas (prestações), as quais devem promover o devido respeito e promoção desse princípio (SARLET, 2016, p. 266).

Conforme Camino (2003, p. 94), a desigualdade econômica, que deixa o trabalhador à mercê do empregador, é fator de profunda indignidade. A busca de compreensão dessa desigualdade é a busca da realização da dignidade da pessoa humana. Dessa maneira, segundo Alvarenga (2018, p. 99), para a efetivação dos direitos sociais dos trabalhadores, a dignidade da pessoa humana tem de ser o fim primeiro do Direito do Trabalho, e a justiça social tem de ser concretizada nas relações sociais em um espaço democrático no qual o bem-estar da pessoa humana é o objetivo maior a ser alcançado pelo Direito.

As normas trabalhistas também devem respeitar o princípio da dignidade humana, que é uma das diretrizes máximas do Estado Democrático de Direito, o qual garante à pessoa humana um mínimo existencial. Logo, uma norma trabalhista não pode retirar o direito de repouso e alimentação garantido ao trabalhador, pois implicaria a supressão de um direito fundamental que tem o objetivo de promover a sua dignidade, caso contrário, o trabalhador será reduzido a um objeto a serviço do capital.

Sob a luz do princípio do valor social do trabalho, que está previsto na primeira parte do inciso IV do art. 1º da CF de 1988, o trabalho não pode ser considerado uma mera mercadoria, pois a Constituição o definiu como uma das bases do desenvolvimento da sociedade. Dessa maneira, o trabalho não pode ser somente um fator de desenvolvimento de riqueza, mas, também, um fator de desenvolvimento da própria personalidade humana. Logo, o traba-

lho não pode provocar o esvaecimento de quem o presta, mas promover a sua dignidade (VECCHI, 2016a, p. 313-314).

O valor social do trabalho é princípio político constitucionalmente conformador, mas ainda constitucionalmente impositivo, além de diretriz constitucional. Dessa maneira, a existência digna está em perfeita adequação com a valorização do trabalho humano e a livre iniciativa econômica, sendo sua proteção o rompimento com um perfil meramente altruísta. Logo, o valor social do trabalho é cláusula principiológica que, na moldura constitucional, constitui o substrato da República Federativa do Brasil (art. 10, IV), expressa na Ordem Jurídica Econômica pela finalidade de assegurar a todos a existência digna, em conformidade com os ditames da justiça social, mediante a busca do pleno emprego (art. 170, caput, VIII) e na Ordem Social (art. 193) pela externalização de uma sociedade justa e solidária (CANOTILHO et al., 2013, p. 555).

O constituinte, ao estabelecer as diretrizes de ordem econômica e social, deixou claro a preponderância do valor do trabalho, tendo como objetivos o bem-estar e a justiça social (CAMINO, 2003, p. 94). Assim, as normas trabalhistas devem buscar a promoção do desenvolvimento econômico aliado com a proteção do trabalhador, pois somente dessa forma se estará promovendo o bem-estar e a justiça social.

Além disso, tanto a doutrina como a jurisprudência reconhecem que a Constituição implicitamente garante a aplicação do princípio da vedação de retrocesso social aos direitos sociais. Assim, essa garantia constitucional veda medidas de cunho retrocessivo por parte do legislador, que, pela revogação ou alteração da legislação infraconstitucional, venha a desconstituir ou afetar gravemente o grau de concretização já atribuído a determinado direito fundamental (e social), o que equivaleria a uma violação à própria Constituição Federal. Dessa maneira, esse princípio é um instrumento de proteção contra atos que, sob uma aparente legalidade, colidem com o âmbito de proteção já efetivado dos direitos fundamentais, e dos direitos sociais em especial, motivo pelo qual poderão ser sempre impugnados judicialmente, por inconstitucionalidade (CANOTILHO et al., 2013, p. 543).

Por outro lado, a proibição de retrocesso social vincula-se à obrigação de implementação progressiva dos direitos sociais, tal como previsto no art. 2º do PIDESC, implicando no dever de permanente desenvolvimento e eficiente concretização dos direitos fundamentais sociais. Ademais, a proibição de retrocesso social guarda relação com o princípio da segurança jurídica do Estado Democrático e Social de Direito e da proteção da confiança, na medida em que tutela a proteção da confiança do indivíduo e da sociedade na ordem jurídica, e de modo especial na ordem constitucional. Assim, a proibição de medidas retrocessivas reconduz ao

princípio da máxima eficácia e efetividade das normas definidoras de direitos e garantias fundamentais (art. 5º, § 1º, da CF), bem como intensifica o princípio da dignidade da pessoa humana, coibindo a afetação dos níveis de proteção já concretizados das normas de direitos sociais, sobretudo no que concerne às garantias mínimas de existência digna (CANOTILHO et al., 2013, p. 543).

O conjunto de prestações básicas que correspondem ao mínimo existencial não poderá ser suprimido nem reduzido, mesmo se ressalvados os direitos adquiridos, já que a violação de medidas de concretização do núcleo essencial da dignidade humana é injustificável sob o ponto de vista da ordem jurídica e social. Dessa forma, a necessidade de adaptação dos sistemas de prestações sociais às constantes transformações da realidade não justifica o descompasso entre os níveis de proteção já alcançados às prestações que compõem o mínimo existencial e a legislação reguladora superveniente que os comprometa, então considerada inconstitucional (CANOTILHO et al., 2013, p. 543). Logo, verifica-se que o regime 12 X 36, conforme previsto pela Lei nº. 13.467/2017, ofende de forma flagrante o princípio da vedação do retrocesso social, sendo que isso importa na sua inconstitucionalidade.

O trabalhador, como parte hipossuficiente da relação laboral, também está sob a égide do princípio da proteção. Segundo Delgado (2018, p. 231), esse princípio visa retificar, no plano jurídico, o desequilíbrio inerente ao plano fático do contrato de trabalho. Camino (2003, p. 96) observa que esse princípio é a própria razão de ser do Direito do Trabalho, pois há, praticamente, uma unanimidade em torno da proteção como ideia fundante do Direito do Trabalho. Assim, esse princípio traduz a premissa de que se deve favorecer aquele a quem se pretende proteger. Dessa maneira, contata-se a característica de unilateralidade do Direito do Trabalho, que é expressa na intenção deliberada de tutelar o hipossuficiente na relação com o capital.

Portanto, as normas trabalhistas devem ser elaboradas para atender o seu objetivo, que é proteger o trabalhador, e não para promover os interesses do capital, como ocorreu na reforma trabalhista promovida pela Lei nº. 13.467/2017. Segundo Vecchi (2016a, p. 346-347, V. 1), devido ao fenômeno da globalização neoliberal e à flexibilização, ataques frequentes ao princípio protetor têm ocorrido, bem como às demais conquistas sociais e aos direitos sociais do povo. No entanto, a experiência tem mostrado que a flexibilização não gera os frutos prometidos (como o desenvolvimento econômico e a redução do desemprego, que têm sido usados para justificar a supressão de direitos trabalhista na atualidade). A consequência da flexibilização é a precarização das relações de trabalho, o que configura um atentado contra os direitos dos trabalhadores.

O princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas traduz a inviabilidade técnico-jurídica do trabalhador poder despojar-se, por simples manifestação de vontade, das vantagens e proteções que lhe asseguram a ordem jurídica e o contrato (DELGADO, 2018, p. 235). Dessa forma, devido à Constituição prever que a jornada de trabalho pode ser flexibilizada mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho, não poderá o trabalhador abrir mão do limite constitucional da jornada de trabalho mediante acordo individual, como previsto no art. 59A da CLT.

Essa impossibilidade jurídica de privar-se voluntariamente de vantagens concedidas pelo Direito Trabalhista impede o trabalhador de renunciá-las mesmo que queira, sem qualquer coação real ou indução do empregador, pois presume-se o querer coagido ou induzido diante da inferioridade substancial existente entre o trabalhador, que depende do emprego, e o capital, que é o possuidor do empreendimento. Desse modo, caso o trabalhador abra mão dos seus direitos, esse ato é insuscetível de gerar efeitos (CAMINO, 2003, p. 97). Conforme Vecchi (2016a, p. 348), “muitos dos direitos reconhecidos aos trabalhadores são considerados como fundamentais e, portanto, são inegavelmente de ordem pública e interesse social, sendo, portanto, indisponíveis”.

Outro ponto importante a ressaltar é que a jornada 12 X 36, conforme prevista na CLT, não pautou-se pelo princípio da razoabilidade, pois não é razoável imaginar que um trabalhador poderá deprender energia trabalhando continuamente durante doze horas sem se alimentar, o que pode ocorrer quando o intervalo intrajornada for indenizado. Segundo Vecchi (2016a, p. 339), o princípio da razoabilidade carrega a noção de limites além dos quais se torna insustentável, irracional, imoderada, ilegítima a adoção de uma determinada medida, tendo em vista os valores vigentes em uma sociedade. A ultrapassagem desses limites torna a medida inaceitável, pois o princípio da razoabilidade sustenta a impossibilidade de atitudes abusivas que não guardem um mínimo de racionalidade. Assim, esse princípio é um critério de aferição da constitucionalidade dos atos normativos e abrange o princípio da proteção, impedindo interpretações ou medidas que provoquem o desequilíbrio na relação laboral.

Considerando o princípio da norma mais favorável, a jornada 12 X 36 deve ser regida pela norma constitucional, que é mais favorável ao trabalhador, justificando a inaplicabilidade da norma infraconstitucional que extrapola os limites constitucionais da jornada de trabalho. Consoante Delgado (2018, p. 232), esse princípio impõe que o operador do Direito do Trabalho deve optar pela regra mais favorável ao trabalhador em três situações distintas: na elaboração das normas, no confronto entre normas e na atividade de interpretação das regras jurídicas.

O princípio da norma mais favorável está previsto no *caput* do art. 7º da Constituição Federal e incide quando há uma pluralidade de normas aplicáveis ao mesmo caso, pois esse artigo prevê que também são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais outros que visem à melhoria de sua condição social. Assim, o operador do Direito deverá aplicar a norma mais favorável. Além disso, esse princípio também impede que sejam criadas normas que piorem as condições sociais dos trabalhadores e serve como diretriz constitucional de interpretação do Direito do Trabalho (VECCHI, 2016a, p. 347).

De acordo com o exposto, a jornada de trabalho, conforme prevista no art. 59A da CLT, também contraria vários princípios que regem o Direito do Trabalho. Desse modo, verifica-se que as alterações da norma trabalhista, operadas pela Lei nº. 13.467/2017, foram movidas deliberadamente pelos interesses do capital, marcando um inegável retrocesso social, usando como justificativas promessas de desenvolvimento econômico e redução do desemprego. No entanto, o cenário atual demonstra que os índices de desemprego continuam altíssimos e que o prometido desenvolvimento não é voltado para os trabalhadores, mas apenas para o proprietário do capital.

Assim, faz-se necessário que mais uma vez os trabalhadores defendam os seus direitos, pois a análise da evolução histórica mostra que a conquista de direitos trabalhistas sempre foi produto das lutas travadas pelos trabalhadores contra o capital. Os trabalhadores não podem acomodar-se diante da desregulamentação e precarização das condições de trabalho, pois a Constituição Federal, norma máxima do nosso ordenamento jurídico, protege a dignidade humana do trabalhador; logo, ele não pode ser apenas um recurso disponível ao capital. Como sujeito de direito, o trabalhador deve exigir a concretização e o respeito aos direitos constitucionalmente garantidos, os quais não podem ser suprimidos ou reduzidos de forma que não preservem o seu núcleo central.

## 5 CONCLUSÃO

Com base no breve estudo, constatou-se que a redução da jornada de trabalho e a criação das normas trabalhistas sempre foi fruto de violentas batalhas entre trabalhadores e o capital, nas quais foram sacrificadas muitas vidas. No entanto, atualmente, a flexibilização das normas trabalhistas promovidas pelo movimento de desregulamentação tem desrespeitado essas conquistas que foram promovidas ao longo da história.

Os preceitos de ordem pública destinados a proteger a integridade física do trabalhador e sua saúde mental estão sendo suprimidos do ordenamento jurídico. Isso vem permitindo que o capital submeta o trabalhador a jornadas de trabalho prolongadas que intensificam a ocorrência de acidentes de trabalho e o desenvolvimento de doenças ocupacionais. Além disso, as longas jornadas de trabalho impedem o desenvolvimento completo do homem, pois ele não tem tempo livre para dedicar-se à sua vida pessoal e social, vivendo somente para o trabalho.

Desse modo, as normas trabalhistas têm o papel de promover a dignidade do trabalhador como pessoa humana e não podem ser suprimidas ou reduzidas de forma que comprometam o seu escopo. No entanto, o estudo realizado revela que muitos direitos trabalhistas estão sendo comprometidos pelas alterações legislativas, como a introduzida na CLT pelo artigo 59A, que prevê a jornada 12 X 36 e revela-se flagrantemente inconstitucional.

Isso se deve ao fato de que o art. 59A da CLT permite que a jornada 12 X 36 seja estabelecida, inclusive, por meio de acordo individual escrito (e não apenas por meio de Acordo Coletivo de Trabalho ou Convenção Coletiva de Trabalho). Além disso, abre-se a possibilidade de que os intervalos destinados para repouso e alimentação não sejam necessariamente concedidos, pois o referido artigo prevê que tais intervalos podem ser observados ou, caso não sejam concedidos, serão indenizados.

Ademais, o parágrafo único do art. 59A da CLT prevê que a remuneração mensal, pactuada no regime de trabalho 12 X 36, abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados. Também serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno. Por fim, o parágrafo único do art. 60 da CLT torna possível o estabelecimento de jornada 12 X 36 em atividade insalubre sem a necessidade de licença prévia do Ministério do Trabalho e Emprego.

Nesse estudo, verificou-se que essa jornada viola diretamente vários preceitos constitucionais, os quais são considerados direitos fundamentais dos trabalhadores e que, por serem assim considerados, não podem ser suprimidos ou relativizados de modo que se comprometa o seu núcleo essencial.

Inicialmente, destaca-se a violação do art. 7º, XIII, da CF, que assegura aos trabalhadores a “duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho” (CF, 2017, p. 22). Dessa forma, não é constitucionalmente possível o estabelecimento da compensação mediante acordo individual escrito.

A jornada 12 X 36 horas constitui regime de compensação, em que a elevação da jornada para 12 horas, em um dia, é compensada com a folga por 36 horas consecutivas. Assim, o regime implica jornadas semanais alternadas de 36 e 48 horas, de modo que ocorre o extrapolamento da jornada semanal constitucional de 44 horas.

O artigo 7º, no inciso XXII, da Constituição Federal de 1988, prevê a redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança como um dos direitos sociais do trabalhador. Considerando que as normas de higiene e segurança no trabalho englobam as normas referentes a limitação da jornada de trabalho e de previsão dos descansos, a disposição de que os intervalos podem ser suprimidos mediante indenização também importa a inconstitucionalidade do dispositivo. Dessa maneira, as normas que regem a estrutura e dinâmica dos intervalos trabalhistas são normas imperativas. Logo, a renúncia pelo trabalhador a alguma vantagem ou situação resultante de normas respeitantes a intervalos é absolutamente inválida.

Devido às normas de saúde, higiene e segurança serem preceitos constitucionais, considerados direitos fundamentais, elas não podem ser suprimidas ou contrariadas pelas normas infraconstitucionais, já que inexistente permissivo constitucional para isso. Essas normas são preceitos de ordem pública destinados a proteger a integridade física do trabalhador e a sua saúde mental – preceitos que não podem ser suprimidos, pois são considerados cláusulas pétreas. Isso ocorre porque os direitos trabalhistas existentes na Constituição Federal possuem natureza jurídica de direitos fundamentais, os quais são protegidos pela previsão do art. 60, que os define como cláusulas pétreas.

O art. 7º, IX, da CF/88, também prevê que o trabalhador tem direito à remuneração do trabalho noturno superior à do diurno. O mesmo artigo, no inciso XV, estabelece que é direito do trabalhador o repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos. Assim, verifica-se que a nova redação do regime 12 X 36 também constitui um lamentável retrocesso social, pois na previsão anterior desse regime esses direitos deveriam ser respeitados.

Assim como os pontos já expostos, a disposição do parágrafo único do art. 60 da CLT é igualmente inconstitucional, pois dispensa licença prévia da autoridade competente em matéria de higiene do trabalho para prorrogação de jornada em regime de 12 X 36 horas em ati-

vidade insalubre. Essa disposição também viola o inciso XXII do art. 7º da Constituição, que prevê “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança” (CF, 2017, p. 23), pois o intenso aumento da jornada implica elevação desproporcional da exposição do trabalhador aos fatores de risco de adoecimentos, presentes no ambiente de trabalho.

Esse dispositivo também não passa pelo controle de convencionalidade, já que ao ratificar o Protocolo Adicional à Convenção Americana Sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, denominado Protocolo de San Salvador, o Brasil assumiu compromisso de instituir jornadas menores para trabalhos perigosos, insalubres ou noturnos, consoante o artigo 7º da referida Convenção. Assim, o disposto no parágrafo único do art. 60 da CLT também viola o disposto no § 2º do art. 5º da Constituição.

Além da flagrante inconstitucionalidade, esse regime de trabalho poderá intensificar a ocorrência de acidentes de trabalho e o desenvolvimento de doenças ocupacionais. Ademais, o estudo revelou que o prolongamento da jornada não garante maior produção, pois no decorrer do tempo a fadiga afeta o desempenho dos trabalhadores, que passam a produzir menos e ficam mais suscetíveis a problemas de saúde. Logo, o capital terá maior produtividade se usar os avanços tecnológicos para proporcionar melhores condições de trabalho durante jornadas mais reduzidas.

Desse modo, a referida alteração legislativa, que tem como objetivo proteger os interesses do capital em detrimento da saúde e vida dos trabalhadores, pode ser submetida ao controle de constitucionalidade, bem como ao controle de convencionalidade. Essas são algumas das medidas que podem ser tomadas para preservar os direitos trabalhistas previstos na Constituição Federal. Além disso, medidas como essas, são necessárias para que o capital não trate o trabalhador como coisa desprovida de dignidade humana e para que o sistema atual atenda às necessidades básicas do homem como trabalhador.

## REFERÊNCIAS

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. *Direitos sociais dos trabalhadores*. São Paulo: LTR, 2018.

ANTUNES, Ricardo. *A dialética do trabalho: escritos de Marx e Engels*. 1. ed. São Paulo: Expressão Popular, 2013.

AYRES, Dennis de Oliveira. *Manual de prevenção de acidentes de trabalho*. 3. ed. Rio de Janeiro: Atlas, 2017.

BONAVIDES, Paulo. *Curso de direito constitucional*. 13. ed. São Paulo: Malheiros, 2003.

BRASIL, Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília, DF: Senado, 1988.

\_\_\_\_\_, Tribunal Superior do Trabalho. *Súmula n.º 444*. 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. 2012. 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: 30 set. 2018.

\_\_\_\_\_, Ministério Público do Trabalho. Secretaria de relações institucionais do Ministério Público Do Trabalho (MPT). *Nota Técnica n.º 08*, de 26 de junho de 2017. Disponível em: <[http://portal.mpt.mp.br/wps/wcm/connect/portal\\_mpt/204a16b7-0bca-409d-a7fd-6f9eec6bcc4f/Nota%2BT%C3%A9cnica%2Bn%C2%BA%2B08.2017.pdf?MOD=AJPERES&CONVERT\\_TO=url&CACHEID=ROOTWORKSPACE.Z18\\_395C1BO0K89D40AM2L613R2000-204a16b7-0bca-409d-a7fd-6f9eec6bcc4f-IVoXaqb](http://portal.mpt.mp.br/wps/wcm/connect/portal_mpt/204a16b7-0bca-409d-a7fd-6f9eec6bcc4f/Nota%2BT%C3%A9cnica%2Bn%C2%BA%2B08.2017.pdf?MOD=AJPERES&CONVERT_TO=url&CACHEID=ROOTWORKSPACE.Z18_395C1BO0K89D40AM2L613R2000-204a16b7-0bca-409d-a7fd-6f9eec6bcc4f-IVoXaqb)>. Acesso em: 30 set. 2018.

\_\_\_\_\_. Ministério Público do Trabalho. *Saúde e segurança do trabalho no Brasil*. Organizador: Vitor Araújo Filgueiras. Brasília: Gráfica Movimento, 2017. Disponível em: <[http://portal.mpt.mp.br/wps/wcm/connect/portal\\_mpt/da0b737c-b158-4dc1-8ac8-caf7f94486cf/Livro+Sa%C3%BAde+e+Seguran%C3%A7a\\_WEB-1.pdf?MOD=AJPERES&CONVERT\\_TO=url&CACHEID=ROOTWORKSPACE.Z18\\_395C1BO0K89D40AM2L613R2000-da0b737c-b158-4dc1-8ac8-caf7f94486cf-m3Cj6Ap](http://portal.mpt.mp.br/wps/wcm/connect/portal_mpt/da0b737c-b158-4dc1-8ac8-caf7f94486cf/Livro+Sa%C3%BAde+e+Seguran%C3%A7a_WEB-1.pdf?MOD=AJPERES&CONVERT_TO=url&CACHEID=ROOTWORKSPACE.Z18_395C1BO0K89D40AM2L613R2000-da0b737c-b158-4dc1-8ac8-caf7f94486cf-m3Cj6Ap)>. Acesso em: 30 set. 2018.

CAMINO, Carmen. *Direito individual do trabalho*. 4. ed. Porto Alegre: Síntese, 2003.

CANOTILHO, J. J. Gomes et al. (Coords.). *Comentários à Constituição do Brasil*. São Paulo; Coimbra: Saraiva; Almedina, 2013.

\_\_\_\_\_. *Direito constitucional e teoria da Constituição*. Coimbra: Almedina, 1997.

CONSTITUIÇÃO FEDERAL: atualizada até a EC n. 95/2016. 9 ed. São Paulo: Manole, 2017.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 10. ed. São Paulo: LTR 2011.

\_\_\_\_\_. *Curso de direito do trabalho*. 13. ed. São Paulo: LTR, 2014.

\_\_\_\_\_. *Curso de direito do trabalho*. 17. ed. São Paulo: LTR, 2018.

DIEESE. *Nota técnica n.º 16*. Redução da jornada de trabalho no Brasil. 2006. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/notatecnica/2006/notatec16ReducaoDaJornada.pdf>>. Acesso em: 30 set. 2018.

\_\_\_\_\_. *Nota técnica n.º 87*. Redução da jornada de trabalho: uma luta do passado, presente e futuro. 2010. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/notatecnica/2010/notatec87ReducaoJornadaTrabalho.pdf>>. Acesso em: 30 set. 2018.

FILUS, Rodrigo. *O efeito do tempo de rodízios entre postos de trabalho nos indicadores de fadiga muscular - o ácido láctico*. 2006. Dissertação (Mestrado em Engenharia Mecânica) – Curso de Pós-Graduação em Engenharia Mecânica, Departamento de Engenharia Mecânica, Setor Tecnológico, Universidade Federal do Paraná, Curitiba. Disponível em: <<https://acervodigital.ufpr.br/handle/1884/5771?show=full>>. Acesso em: 29 set. 2018.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Manual de direito do trabalho*. 9. ed. Rio de Janeiro: Método, 2016.

\_\_\_\_\_. *Curso de direito da seguridade social*. 3. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2017a.

\_\_\_\_\_. *Curso de direito do trabalho*. 11. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2017b.

GOMES, Orlando. *Curso de direito do trabalho*. 19. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2011.

LADOU, Joseph. *CURRENT: medicina ocupacional e ambiental (Lange): diagnóstico e tratamento*. 5. ed. Porto Alegre: AMGH, 2016.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de direito do trabalho*. 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

\_\_\_\_\_. *Manual de direitos humanos*. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

MARTINEZ, Luciano. *Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho*. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. *Manual esquemático de direito e processo do trabalho*. 24. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

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

\_\_\_\_\_. *Direito do trabalho*. 34. ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

MARX, Karl. *O capital*. 7. ed. Rio de Janeiro: LTC, 1982.

\_\_\_\_\_; ENGELS, Friedrich. *Manifesto do partido comunista*. São Paulo: Martin Claret, 2001.

MOTTA FILHO, Sylvio Clemente da. *Direito constitucional*. 26. ed. Rio de Janeiro: Método, 2016.

MOURA, Marcelo. *Curso de direito do trabalho*. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho*. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

\_\_\_\_\_. *Curso de direito do trabalho: história e teoria*. 29. Ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

\_\_\_\_\_; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. *Iniciação ao direito do trabalho*. São Paulo: LTR, 2014.

OLIVEIRA, Aristeu de. *Reforma trabalhista: CLT e legislação comparadas*. Rio de Janeiro: Atlas, 2017.

ORDEM Dos Advogados Do Brasil (OAB). Conselho Federal. Parecer sobre o projeto de lei da reforma trabalhista. 2017. Disponível em: <<http://s.oab.org.br/arquivos/2017/06/reforma-trabalhista-preliminares-inconstitucionalidades.pdf>>. Acesso em: 30 set. 2018.

RUSSOMANO, Mozart Victor. *Curso de direito do trabalho*. 8. ed. Curitiba: Juruá, 2000.

SARLET, Ingo Wolfgang. *Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2009.

SARLET, Ingo Wolfgang. *Curso de direito constitucional*. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

SILVA, José Afonso da. *Curso de direito constitucional Positivo*. 16 ed. São Paulo: Malheiros, 1999.

\_\_\_\_\_. *Curso de direito constitucional Positivo*. 34. ed. São Paulo: Malheiros, 2011.

VECCHI, Ipojucan Demétrius. *Direito do trabalho*. Curitiba: Juruá, 2014.

\_\_\_\_\_. *Direito material do trabalho: execução, desenvolvimento e extinção do contrato de trabalho*. Curitiba: Juruá, 2016a.

\_\_\_\_\_. *Direito material do trabalho: noções introdutórias, relação de emprego e controle de trabalho*. Curitiba: Juruá, 2016b.

\_\_\_\_\_. *Limitação da jornada de trabalho, saúde e segurança: pirotecnias da “reforma trabalhista”*. Passo fundo: [s. n.], 2018. [no prelo]

ZOCCHIO, Álvaro. *Prática da prevenção de acidentes: ABC da segurança do trabalho*. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2002.