REFORMA TRABALHISTA E SEUS REFLEXOS NA JORNADA DE TRABALHO 12X36

LABOR REFORM AND ITS REFLECTIONS ON 12X36 WORKING DAY

Alexsander da Silva Filho,
Bacharelando em Direito na instituição Fundação Presidente Antônio Carlos, Brasil.
E-mail: alexsander.jk@hotmail.com

Michelly Monteiro Gomes Costa,
Bacharelanda em Direito na instituição Fundação Presidente Antônio Carlos, Brasil.
E-mail: michellyitymg@hotmail.com

Marcio Júnio Batista Pereira,
Especialista em Direito do Trabalho, Faculdade Presidente Antônio Carlos. Brasil.
E-mail: marciojuniotoadv@hotmail.com.

Recebido: 02/11/2020 – Aceito: 16/11/2020

Resumo

O presente artigo tem como finalidade analisar de forma, não exaustiva, a regulamentação da jornada de trabalho 12x36, pela Lei 13.437/2017, em especial a ampliação de sua utilização. A Reforma Trabalhista promoveu inúmeras alterações na legislação trabalhista, implicando em violação a norma de princípios constitucionais e do Direito do Trabalho. O tema apresenta relevância, já que intimamente ligado aos direitos sociais trabalhistas e alcança parcela considerável da sociedade. Trata-se de pesquisa bibliográfica, embasada no estudo da legislação, doutrinas e jurisprudências acerca do tema. Pode-se concluir que com a Lei 13.467/2017 e a regulamentação da jornada de trabalho 12x36, que até então era tratada na Súmula 444, do TST, houve retrocesso social, haja vista que tal jornada perdeu seu caráter de excepcionalidade, além de ter se permitido a sua utilização em atividades insalubres, sem a prévia licença da autoridade competente em matéria de saúde e segurança do trabalho, ampliando os riscos de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais, na contramão do sistema protetivo trabalhista.

Palavras - chaves: Reforma trabalhista; Jornada 12x36; retrocesso social.

Abstract

The purpose of this article is to analyze, in a non-exhaustive way, the regulation of the 12x36 working day, by Law 13.437 / 2017, especially the expansion of its use. The Labor Reform promoted numerous changes in labor legislation, implying a violation of the constitutional principles and labor law. The theme is relevant, as it is closely linked to social labor rights and reaches a considerable part of society. This is a bibliographic research, based on the study of legislation, doctrines and

jurisprudence on the subject. It can be concluded that with Law 13.467 / 2017 and the regulation of the 12x36 working day, which until then was dealt with in TST Precedent 444, there was a social setback, given that this journey lost its character of exceptionality, in addition to having if allowed to be used in unhealthy activities, without the prior license of the competent authority in matters of health and safety at work, increasing the risks of accidents at work and occupational diseases, against the labor protection system.

Keywords: Labor reform; Round 12x36; social setback.

1. Introdução

A Lei 13.467/2017 promoveu alterações substanciais nas normas trabalhistas, sob o argumento de modernizar o texto legal, adequando-as às novas relações de trabalho.

Tais mudanças foram implementadas no ordenamento jurídico brasileiro, diante de uma grave crise política e econômica, inclusive, em meio a inúmeros escândalos de corrupção e fraudes. Dentre os pontos mais críticos, têm-se a estipulação da prevalência do negociado sobre o legislado e a atribuição de amplos poderes de negociação entre o empregador e o empregado, por meio de acordos individuais.

Nesse contexto, insere-se a regulamentação da jornada 12x36, que até então era tratada na Súmula 444, do Tribunal Superior do Trabalho e permitida em hipóteses excepcionais, dado seu maior grau de lesividade à saúde e segurança do trabalhador. Contudo, com a Reforma Trabalhista passou a ser admitida, de modo irrestrito, inclusive, mediante acordo individual firmado entre empregado e empregador.

Além do mais, permitiu-se sua utilização em atividades insalubres sem a prévia licença de autoridades competentes em saúde e segurança do trabalho. Diante de tais mudanças, surge a seguinte problemática: A regulamentação da jornada de trabalho 12x36 pela Reforma Trabalhista foi benéfica ao trabalhador?

A partir dessa indagação, constata-se que a prevalência do negociado sobre o legislado, que outrora somente era admitida quando resultasse na ampliação do patamar mínimo civilizatório estipulado pela Constituição, foi flexibilizada com a Reforma Trabalhista.

Além disso, ao haver a transferência do poder de negociação ao empregado e empregador, por meio de acordos individuais, como é o caso da estipulação da

jornada 12x36, agigantou-se o desequilíbrio da relação de trabalho, já que não há igualdade substancial entre os sujeitos que a integram e, com tal flexibilização, permitiu-se maior sobreposição dos interesses do detentor do poder econômico, o empregados em desfavor do empregado, em violação ao princípio da proteção e o da vedação ao retrocesso social, consagrados no âmbito internacional e na Constituição Federal de 1988.

Portanto, por meio de uma pesquisa bibliográfica, objetiva-se analisar de forma, não exaustiva, a regulamentação da jornada de trabalho 12x36, pela Lei 13.467/2017 e os seus impactos sobre a classe trabalhadora.

A temática mostra-se relevante e atual, uma vez que se encontra intrinsecamente relacionada aos direitos sociais trabalhistas, a dignidade da pessoa humana e a melhoria das condições de vida dos trabalhadores.

2. O marco constitucional do direito do trabalho no brasil

O marco da constitucionalização do Direito do Trabalho do ponto de vista científico e jurídico estruturante, ocorreu com a promulgação da Constituição Cidadã de 1988. Com o surgimento do Estado Social e Democrático de Direito consolidado na Constituição Federal de 1988, os institutos do Direito do Trabalho receberam maior proteção e regulamentação, embora tal processo tenha se iniciado timidamente na Constitucional Federal de 1934. (OLIVEIRA, R., et.al. 2018)

A Constituição Federal de 1988 tem em sua essência a primazia ao respeito a vida e aos Direitos Humanos, além do desenvolvimento social e econômico, com o estabelecimento de um patamar mínimo civilizatório. Nesse contexto, o valor social do trabalho e da livre iniciativa foram regidos a princípios fundamentais da República Federativa do Brasil, *in verbis:*

> Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:
> [...]
> IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;
> [...] (Constituição da República Federativa de 1988).

Delgado (2014, p. 116), afirma que:

> O texto Magno conferiu novo status ao Direito do Trabalho – inclusive o Direito Individual do Trabalho-, mediante princípios, regras e institutos jurídicos que acentuaram a força e a projeção desse campo normativo na sociedade e na economia brasileira.

No cenário de constitucionalização do Direito do Trabalho, desponta o reconhecimento dos poderes de negociação coletiva, que não ocorre de modo irrestrito, encontrando limites no princípio da adequação setorial negociada, de modo que a negociação não prevalece caso se concretize ato estrito de renúncia ou implique em violação ao patamar mínimo civilizatório.

Portanto, é inegável a ocorrência de verdadeira transição democrática no Direito do Trabalho brasileiro a partir da promulgação da Constituição Federal de 1988.

3. Da conquista à flexibilização dos direitos trabalhistas

Embora a Constituição Federal de 1988 tenha sido um marco na constitucionalização dos direitos trabalhistas, logo após a sua promulgação, especialmente na década de 1990, disseminou-se uma vertente ideológica de defesa da desregulamentação e flexibilização das normas estatais trabalhistas. (DELGADO, 2017).

Nessa linha, recentemente, houve a edição da Lei n° 13.467/2017, também denominada Reforma Trabalhista, que promoveu inúmeras alterações nas normas trabalhistas. Embora fosse necessária a discussão sobre a legislação trabalhista diante dos problemas enfrentados no país, como o desemprego, essa deveria ter sido precedida de um amplo debate e após uma análise minuciosa acerca dos seus impactos principalmente sobre os trabalhadores, o que, na prática, não ocorreu.

Cabe mencionar que a dita reforma foi deflagrada por meio de Projeto Lei nº 6787/16, denominada minirreforma, que continha aproximadamente 09 (nove) páginas e alterava apenas 07 (sete) artigos da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT. Contudo, durante a tramitação abreviada no Congresso Nacional, recebeu inúmeras emendas, resultando na proposta de alteração de mais de 200 (duzentos) dispositivos da CLT.

Maior (2017) afirma que:

> O que se verificou ao longo dessa tramitação foi a exclusiva incorporação de demandas que o setor empresarial tinha no que tange às relações de trabalho, seja no plano do direito material, seja no campo processual,

> fazendo-o de modo a majorar o poder dos grandes conglomerados econômicos e, notadamente, das grandes empreiteiras, por meio de dois pilares: a) fragilização jurídica e fragmentação da classe trabalhadora; e afastamento da atuação corretiva e limitadora do Estado (direito e instituições – Justiça do Trabalho, Ministério Público do Trabalho, Auditores Fiscais do Trabalho e advocacia trabalhista), a não ser naquilo que interesse ao capital.

De acordo com Silveira (2018), o portal jornalístico "*The Intercept Brasil":*

> Analisou as 850 emendas apresentadas por 82 deputados ao longo da discussão do projeto na comissão especial da Reforma Trabalhista. A partir desta análise, o portal elaborou um artigo no qual expôs como ocorreu o trâmite para a aprovação da Reforma, apresentando diversos dados e informações omitidos, até então, da sociedade. (...) De forma surpreendente - ou não – descobriu-se que 292 propostas (34,5% do total) foram integralmente redigidas em computadores de grandes representantes de confederações patronais, como por exemplo, Confederação Nacional do Transporte (CNT), Confederação Nacional das Instituições Financeiras (CNF), Confederação Nacional da Indústria (CNI) e da Associação Nacional do Transporte de Cargas e Logística (NTC&Logística). Dentre todas essas propostas mais da metade (52,4%) foram incorporadas ao texto destinado a aprovação no Congresso. Para reforçar tamanho artificialismo das emendas, metade dos parlamentares que assinaram os textos com proposituras de mudança nem sequer fazia parte da comissão responsável para o encargo. Para se ter uma noção da dimensão da ardileza dos deputados, o texto original enviado pelo governo previa sete alterações na CLT, ao passo que o substitutivo trouxe 104 modificações, exclusões e adições.

Consequentemente, com a Reforma Trabalhista, houve a flexibilização desarrazoada de direitos trabalhistas, implicando num retrocesso social no âmbito do direito brasileiro. Ao invés de ser um instrumento para coadunar, agregar e, em certas situações, promover adequações em face do patamar civilizatório mínimo fixado no direito individual e coletivo, passou a direcionar, nos termos da nova lei, para o caminho de se tornar mais um meio de sua redução, na contramão do sistema protetivo dos direitos sociais trabalhistas.

Corrobora, nesse sentido, o entendimento de Delgado:

> Profundamente dissociada das ideias matrizes da Constituição de 1988, como a concepção de Estado Democrático de Direito, a principiologia humanística e social constitucional o conceito constitucional de direitos fundamentais da pessoa humana no campo justrabalhista e da compreensão constitucional do Direito como instrumento de civilização, a Lei n. 13.467/2017 tenta instituir múltiplos mecanismos em direção gravemente contrária e regressiva.(DELGADO G;. DELGADO M., 2017, p.40).

Como este artigo não tem a finalidade de esgotar o assunto em tela, busca analisar, de modo não exaustivo, um dos pontos da flexibilização implementada pela Reforma Trabalhista, qual seja a jornada de 12 horas ininterruptas de trabalho por

36 horas de descanso, que foi regulamentada por meio da inserção do artigo 59-A na Consolidação das Leis do Trabalho.

Assim, vê-se o claro intuito da utilização da Reforma Trabalhista como expediente para o atendimento das demandas empresariais, por meio de normas gestadas nas cúpulas das grandes empresas, com o sucateamento do contrato de trabalho, prevalecendo, muitas vezes, o pacto efetuado entre o empregado e o empregador sobre o legislado.

4. A regulamentação da jornada 12x36 pela lei 13.467/2017

A Lei 13.467/2017, denominada Reforma Trabalhista promoveu a regulamentação da jornada de trabalho 12x36. Ainda quando em tramitação o Projeto de Lei nº 6.787, de 2016, na Câmara dos Deputados, que deu origem a Reforma Trabalhista constou em seu relatório, *ipsis litteris:*

> A jornada 12 x 36 é amplamente aceita no País e, inclusive,sumulada pelo TST, desde que seja acertada por convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho. É basicamente usada em hospitais, portarias e empregos de vigilância. Para desburocratizar, a nova redação dada pelo Substitutivo reconhece a prática nacional e aponta a desnecessidade de autorização específica pelo Ministério do Trabalho para liberação do trabalho da 8ª a 12ª hora em ambientes insalubres, como no caso do trabalho de médicos, enfermeiros e técnicos de enfermagem nos hospitais. Por mera conta matemática, chega-se à fácil conclusão de que a jornada 12 x 36 é mais benéfica ao trabalhador, que labora doze horas e descansa trinta e seis horas. Assim, o trabalhador labora mensalmente bem menos horas que aquele que trabalha oito horas por dia. Portanto o dispositivo apenas torna texto expresso de lei uma prática que já é usual e recorrente nas relações de trabalho. (Projeto de Lei nº 6.787, de 2016)

Com a Reforma Trabalhista, possibilitou-se a utilização da jornada de 12x36 em todas as atividades e o seu entabulamento mediante negociação coletiva ou acordo individual escrito. Outrossim, considerou remunerados e/ou compensados os descansos semanais remunerados e os feriados e, ainda, inexistir direito ao adicional noturno quantos às horas trabalhadas após às 05h, quando o empregado sujeito a jornada 12x36 laborar na totalidade do período noturno

Cabe, nesse sentido, transcrever o art. 59-A, da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, *in verbis:*

> 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.
> Parágrafo único. A remuneração mensal pactuada pelo horário previsto no caput deste artigo 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. (Decreto Lei nº 5.452 de 1943).

Além disso, ao incluir o parágrafo único no art. 60 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT dispensou a exigência de licença prévia das autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho para o trabalho executado em condições insalubres, quando o trabalhador estiver sujeito a jornada de 12x36, enquanto que em outros tipos de jornada é obrigatória.

> Art. 60 - Nas atividades insalubres, assim consideradas as constantes dos quadros mencionados no capítulo "Da Segurança e da Medicina do Trabalho", ou que neles venham a ser incluídas por ato do Ministro do Trabalho, Industria e Comercio, quaisquer prorrogações só poderão ser acordadas mediante licença prévia das autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho, as quais, para esse efeito, procederão aos necessários exames locais e à verificação dos métodos e processos de trabalho, quer diretamente, quer por intermédio de autoridades sanitárias federais, estaduais e municipais, com quem entrarão em entendimento para tal fim.
> Parágrafo único. Excetuam-se da exigência de licença prévia as jornadas de doze horas de trabalho por trinta e seis horas ininterruptas de descanso. (Decreto Lei nº 5.452 de 1943)

Posteriormente à sanção da Lei N° 13.467/2017, houve a edição da Medida Provisória nº 808/2017, que passou a proibir o estabelecimento da jornada 12x36 mediante acordo individual, ressalvado o setor da saúde, no entanto, o diploma legal perdeu a sua vigência e eficácia, ante a ausência de deliberação do Congresso Nacional no prazo estabelecido na Constituição Federal de 1988.

Cabe ressaltar que em momento anterior à referida reforma a jornada 12x36 era disciplinada por meio da Súmula 444, do Tribunal Superior do Trabalho (TST), que dispõe:

> 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 hora. (TST, 2012).

De acordo com a Súmula 444, do Tribunal Superior do Trabalho, o regime de trabalho 12x36 só poderia ser utilizado em caráter excepcional e mediante prévia

negociação coletiva. Ademais disso, prevê expressamente o pagamento, em dobro, dos feriados laborados.

Além disso, no tocante ao direito ao adicional noturno sobre as horas trabalhadas após as 05 horas, a OJ 388, da SBDI-1, do Tribunal Superior do Trabalho preceitua: “O empregado submetido à jornada de 12 horas de trabalho por 36 de descanso, que compreenda a totalidade do período noturno, tem direito ao adicional noturno, relativo às horas trabalhadas após as 5 horas da manhã”. (TST, 2010)

Correia e Miessa (2018, p. 186) afirmam que:

> [...] a nova regulamentação da CLT diverge em relação ao posicionamento do TST na Súmula no 444 diz respeito à excepcionalidade da medida. Tendo em vista que o art. 59-A da CLT tão somente exige o acordo entre as partes para a fixação da jornada, o critério de excepcionalidade deixa de ser aplicado, podendo ser ajustada a jornada 12 x 36 para todos os empregados.

Portanto, as mudanças implementadas pela referida lei, vão de encontro ao entendimento sedimentado no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho-TST.

4.1 Os reflexos negativos advindos ao trabalhador em virtude da regulamentação da jornada 12x36

Conforme previsão contida na Constituição da Republica Federativa de 1988, em seu art.7º, XIII a jornada normal de trabalho é de 8 horas diárias e 44 semanais, admitindo-se compensação ou redução da jornada por negociação coletiva. (Constituição da Republica Federativa de 1988).

A jornada de 12 horas de trabalho por 36 de descanso é considerada uma modalidade de compensação de jornada. Conforme explica Correia e Miessa (2018, 184):“A jornada 12 x 36 é uma modalidade de compensação de jornada. Nesse sistema o empregado trabalha além das 8 horas permitidas, ficando 12 horas prestando serviços. Por outro lado, goza de um descanso bastante prolongado de 36 horas consecutivas”.

Embora haja um descanso prolongado, entende-se que tal jornada que as jornadas excessivas, como a da escala 12x36, submete o trabalhador a uma maior fadiga e viabiliza a ocorrência de acidentes de trabalho e o desenvolvimento de doenças ocupacionais, o que viola a dignidade do trabalhador. Cassar (2017)

ressalta que, “a jornada compensada de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso é uma exceção à regra geral e traz fadiga e exaustão ao trabalhador, por conta das 12 horas seguidas de trabalho”.

Sob o ponto de vista social, a jornada de trabalho dilatada impede o convívio trabalhador com seus familiares e amigos, provocando problemas familiares e segregação social.

Vê-se, portanto, que o legislador ao possibilitar que o empregado e o empregador possam celebrar acordo individual para o ajuste da jornada de 12x36, retirando seu caráter excepcional e, ainda, que seja adotada em atividades insalubres, sem prévia licença das autoridades competentes em matéria de saúde e segurança no trabalho, não levou em consideração os riscos inerentes ao elastecimento da jornada de trabalho, em clara violação a ditames constitucionais.

Ao tratar sobre tais inovações, Delgado e Delgado 2017, afirmam:

> Nessas inserções normativas, contudo, a nova lei não agiu com equilíbrio,sensatez e ponderação, pois afastou diversas garantias à pessoa humana que vive de seu trabalho, em contexto do que deveria ser uma excepcional extrapolação da duração diária do trabalho fixada na Constituição da República (oito horas menciona o art. 7º, XITI, da CF, ao invés de 12 horas.
> [...]
> Some-se a esses fatores a retirada, pelo novo parágrafo único do art. 60 da CLT, relativamente à jornada 12 X 36 horas, da cautela referente ao exame prévio do ambiente laboral, em atividades insalubres, a ser realizado pelas autoridades públicas do segmento da higiene do trabalho. Mesmo envolvendo uma prorrogação de jornada de quatro horas, o Legislador eliminou, nesse caso, a conduta administrativa de prudência. Se não bastasse tudo isso, mesmo diante de tantas e tão fortes peculiaridades nesse tipo de jornada de plantão - a qual, em si, já se mostra significativamente maior do que o limite constitucional expresso (art. 7º, XIli, CF) -, a nova lei não fez qualquer menção à excepcionalidade da adoção desse tipo de sistema plantonista.

O Ministério Público do Trabalho (MPT) emitiu nota técnica apontando inconstitucionalidades no Projeto de Lei que originou a Lei 13.467/2017, realizando os seguintes apontamentos em relação à regulamentação da jornada 12x36, *in verbis:*

> O art. 7º, XIII, da Constituição, prevê “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”. Portanto, a norma constitucional somente admite a compensação de jornada (extrapolamento do limite de 8 horas em um dia, com redução proporcional em outro dia de trabalho), mediante negociação coletiva. Pela mesma razão, é inconstitucional o art. 59-A do

> Projeto, que autoriza a adoção de jornada de 12 x 36 (doze por trinta e seis) horas, mediante acordo individual entre empregado e empregador [...]
> A jornada 12 x 36 (doze por trinta e seis) horas constitui regime de compensação, em que a elevação da jornada para 12 (doze) horas, em um dia, é compensada com a folga por 36 (trinta e seis) horas consecutivas. O regime também implica jornadas semanais alternadas de 36 (trinta e seis) e 48 (quarenta e oito) horas, de modo de que o extrapolamento da jornada semanal constitucional de 44 (quarenta e quatro) horas, em uma semana, compensa-se com a redução da jornada outra semana. Em se tratando de regime de compensação, impõe o art. 7º, XIII, da Constituição, que seja adotado por meio de negociação coletiva, eivando, pois, de inconstitucionalidade a proposta normativa. (MPT, 2017).

Em sentido idêntico, manifestou-se a Associação Nacional dos Magistrados Trabalhistas (ANAMATRA) na 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho realizada em 2018, por meio do Enunciado nº 15, da Comissão 2, *ipsis litteris:*

> Jornada 12x36. 1. Tratando-se de regime de compensação de jornada, é essencial para a sua validade a previsão em acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho, nos termos do artigo 7º, XIII, da Constituição Federal, inclusive em relação ao comerciário, em razão de Lei especial (Lei12.790/2013). 2. Artigo 60, parágrafo único da CLT. Dispensa de licença prévia para a realização de jornada 12x36. Matéria de saúde e segurança do Trabalho. Inconstitucionalidade por infração ao artigo 7º, XXII, da Constituição Federal. 3. Impossibilidade de regime "complessivo" quanto ao pagamento de feriados e prorrogação da jornada noturna, por infração ao artigo 7º, IX, da Constituição Federal. 4. A prestação de horas extras, inclusive pela supressão do intervalo intrajornada (ainda que parcial), descaracteriza o regime de compensação de jornada 12x36, implicando o pagamento como hora extraordinária daquelas laboradas além da 8ª diária, por infração ao artigo 7º, XIII e XXVI, da Constituição Federal.

Como desdobramento de tais violações, houve o ajuizamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5994, no Supremo Tribunal Federal, pela Confederação Nacional dos Trabalhadores na Saúde – CNTS, em que pleiteia a declaração da inconstitucionalidade da expressão "acordo individual escrito" contido no caput do art.59-A, e do parágrafo único, da Consolidação das Leis do Trabalho, introduzidos pela Lei 13.467/2017.

Cabe salientar que as normas que limitam e regulam a duração do trabalho são normas de saúde e segurança do trabalho, e, como tais, são de indisponibilidade absoluta não passível de renúncia e/ou transação, pelo que se revela inadequada a previsão da estipulação irrestrita da jornada especial de 12x36, por acordo individual de trabalho, o que viola o princípio da norma mais favorável, bem como o princípio da vedação ao retrocesso social.

Desse modo, embora regime 12x36 não seja algo novo, a forma como foi regulamentado pela Reforma Trabalhista, desta daquela que vinha sendo adotada pelo Tribunal Superior do Trabalho, implicando em sérios riscos à saúde e a segurança do trabalhador.

5. Conclusão

O princípio da dignidade da pessoa humana põe em relevo a tutela dos direitos e garantias fundamentais inerentes aos indivíduos. O princípio da proteção, por sua vez, enfatiza a necessidade do estabelecimento de mecanismos eficazes para a amenização do desequilibro inerentes às relações de trabalho.

Com a constitucionalização do direito, em especial do Direito do Trabalho, há um reforço do sistema de proteção aos trabalhadores, sendo-lhes garantidos direitos que lhes permitam o patamar mínimo civilizatório, com condições de sobrevivência digna.

Contudo, desde a promulgação da Constituição Federal de 1988, várias são as investidas contra tal sistema protetivo, que perpassa pela flexibilização e desregulamentação dos direitos trabalhistas. Com efeito, no ano de 2017, houve a aprovação da Lei 13.467/2017, que evidencia a intenção do legislador em desarticular o sistema de proteção ao trabalho, sob o argumento do crescimento da economia e geração de empregos.

Dentre as diversas inovações implementadas pela Reforma Trabalhista, destacou-se a regulamentação da jornada 12x36, que deixou de ostentar caráter de excepcionalidade, passando a ser admitida de modo irrestrito, inclusive, em atividades insalubres, sem a necessidade de licença prévia das autoridades competentes em saúde e segurança do trabalho.

Ademais disso, com a permissão da fixação da jornada 12x36 mediante simples acordo individual entre empregado e empregador, há uma enorme probabilidade que seja imposta por decisão unilateral do patrão, em prejuízo ao trabalhador, já que trata-se de jornada extenuante, que sujeita o trabalhador a maior fadiga, implicando na ampliação efetiva do risco da ocorrência de acidentes do trabalho e desenvolvimento de doenças ocupacionais, em clara violação ao direitos do trabalhador, em especial ao de um meio ambiente do trabalho sadio e equilibrado e, ainda, ao de redução aos riscos inerentes ao trabalho.

Assim, dita regulamentação, promove um enorme retrocesso social, podendo a longo prazo ter consequências nefastas, pois com o aumento do adoecimento dos trabalhadores redundará em efeitos negativos, inclusive, sobre os cofres públicos, diante do dispêndio de maior volume de recursos para o custeio da saúde pública e, ainda, dos benefícios previdenciários

Em assim sendo, mostra-se adequada uma discussão ampla sobre a flexibilização da jornada de trabalho 12x36 e a proposição de alterações legislativas que restabeleçam seu caráter de excepcionalidade, como já pacificado no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho por meio da Súmula 444.

6. Referências

BRASIL. Associação Nacional dos Magistrados Trabalhistas (ANAMATRA). **2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho (2017**). Disponível em:<https://www.anamatra.org.br/>. Acesso em: 25 jun. 2020.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**.** Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. > Acesso em: 18 de maio de 2020.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 15 de maio de 2020.

BRASIL. **LEI Nº 13.437, DE 19 DE ABRIL DE 2017**. Disponível em < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13437.htm > Acesso em: 01 de agosto de 2020.

CASSAR, Vólia Bonfim.Reforma Trabalhista: **Comentários ao substitutivo do Projeto de Lei 6787/16**. Disponível em: < http://revistaeletronica.oabrj.org.br/ > acesso em 25 jun. 2020.

CORREIA, Henrique; MIESSA, Elisson, **Manual da Reforma Trabalhista**, 1ª ed, Salvador: Juspodium, 2018.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil**. – E-pub. 1ª ed. – São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho** – Mauricio Godinho Delgado. – 18ª. ed. rev. e atual. – São Paulo: LTr, 2019.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho** / Mauricio Godinho Delgado. — 13. ed. — São Paulo : LTr, 2014.

MAIOR, Jorge Luiz Souto, 2017**. A quem interessa essa "reforma" trabalhista?** Disponível em: < https://www.jorgesoutomaior.com/blog/a-quem-interessa-essa-reforma-trabalhista > Acesso em: 01 de agosto de 2020.

Ministério Público do Trabalho**. Nota Técnica nº 08, da Secretaria de Relações Institucionais do Ministério Público do Trabalho**. Disponível em: < http://mpt.mp.br/. > Acesso em: 20 jun. 2020.

OLIVEIRA, Ricardo Bezerra de; FIALHO, Lopes Marcelito; Reis, Karina Pregnolatoet.al. **O Direito Constitucional do Trabalho com o Advento da Reforma Trabalhista(Lei 13.467/2017)**: Uma abordagem à luz do direito da saúde. Disponível em: < https://www.unaerp.br/revista-cientifica-integrada/>, acesso em 14.jun.2020.

Projeto de Lei nº 6787/16. **Altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho, e a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, para dispor sobre eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho e sobre trabalho temporário, e dá outras providências.** Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoes> Acesso em: 20 jun. 2020.

SILVEIRA, Jorge Vitor da, 2018. **REFORMA TRABALHISTA: A prevalência do negociado sobre o legislado como violação de princípios constitucionais**. Disponível em: < https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/187984/TCC%20VERSÃO%20FINAL%20%281%29.pdf?sequence=1 > Acesso em: 01 de agosto de 2020.

Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5994.** Relator: Ministro Marco Aurélio. Disponível em: http://portal.stf.jus.br/. Acesso em: 20 jun. 2020.

Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula 444**. In: https://www.tst.jus.br/web/guest/sumulas. Acesso em: 20jun. 2020.

Tribunal Superior do Trabalho, 2010. **JORNADA ESTENDIDA APÓS AS 5H DA MANHÃ GERA DIREITO A ADICIONAL NOTURNO**. Disponível em: < http://www.normaslegais.com.br/trab/5trabalhista290513.htm#:~:text=ADICIONAL%20NOTURNO.,as%205%20horas%20da%20manhã. > Acesso em 31 de julho de 2020.