

DIREITO
V.7 • N.2 • Abril/Maio/Junho - 2019

ISSN Digital: 2316-381X
ISSN Impresso: 2316-3321
DOI: 10.17564/2316-381X.2019v7n2p101-116



JORNADA DE TRABALHO 12 X 36: PREJUDICIALIDADE À SAÚDE DO TRABALHADOR

WORKING DAY 12 X 36: HARMFUL WORKERS 'HEALTH

JORNADA DE TRABAJO 12 X 36: PREJUDICIALIDAD
DE LA SALUD DEL TRABAJADOR

José Araujo Avelino¹

RESUMO

A jornada de trabalho 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso é prejudicial à saúde do trabalhador? O presente estudo, teve como objetivo geral, analisar a jornada de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso é prejudicial à saúde do trabalhador e, é considerado como um dos vilões com registros da maioria dos acidentes de trabalho. A metodologia utilizada foi por meio da revisão bibliográfica, observou, que a flexibilização das normas trabalhistas no Brasil se encontra muito presente em todos os segmentos da atividade, inclusive, com a retirada de direitos trabalhistas conquistados ao logo da história e que favorece tão somente aos empregadores. Analisou, também, a regulamentação da jornada de trabalho 12 x 36, por meio da Lei nº 13.467/2017, que acrescentou o artigo 59-A da Consolidação da Leis do Trabalho, possibilitando que o empregado e o empregador possam celebrar acordo de ajuste de tal jornada, que antes só era permitido por meio de acordo ou convenção coletiva de trabalho.

PALAVRA CHAVES

Jornadas; Flexibilização; Saúde; Prejuízos; Consequências;

ABSTRACT

Is the 12-hour workday for 36 hours of rest harmful to the health of the worker? The present study aimed to analyze the 12-hour work day for 36 hours of rest is detrimental to the health of the worker and is considered as one of the villains with records of most work accidents. The methodology used was through the bibliographic review, he observed, that the flexibilization of labor standards in Brazil is very present in all segments of the activity, including, with the withdrawal of labor rights conquered at the time of history and that favors only the employers. It also analyzed the regulation of working hours 12 x 36, through Law 13467/17, which added article 59-A of the Consolidation of Labor Laws, enabling the employee and the employer to enter into an adjustment agreement such a day, which previously was only allowed by means of an agreement or collective bargaining agreement.

KEYWORDS

Journeys. Flexibilization. Health. Losses. Consequences;

RESUMEN

¿La jornada de trabajo 12 horas de trabajo por 36 horas de descanso es perjudicial para la salud del trabajador? El presente estudio, tuvo como objetivo general, analizar la jornada de 12 horas de trabajo por 36 horas de descanso es perjudicial para la salud del trabajador y, es considerado como uno de los villanos con registros de la mayoría de los accidentes de trabajo. La metodología utilizada fue de la revisión bibliográfica, observó que la flexibilización de las normas laborales en Brasil se encuentra muy presente en todos los segmentos de la actividad, incluso, con la retirada de los derechos laborales conquistados al logo de la historia y que favorece tan solo a los empleadores. Se analizó también la reglamentación de la jornada de trabajo 12 x 36, por medio de la Ley nº 13.467 / 2017, que agregó el artículo 59-A de la Consolidación de las Leyes del Trabajo, posibilitando que el empleado y el empleador puedan celebrar acuerdo de ajuste de tal jornada, que antes solo era permitido por medio de acuerdo o convención colectiva de trabajo.

PALABRA CLAVES

Jornadas; aliviando; salud; las pérdidas; consecuencias;

1 INTRODUÇÃO

A atividade laboral não se desenvolve isoladamente sem a força do homem. Com base nessa afirmativa, há de se levar em considerações os aspectos fisiológicos, do trabalhador, que não suporta executar tarefas de maneira contínua, sem que haja intervalos para que seu corpo e a mente possam descansar depois de um lapso temporal de efetivo trabalho e, poder iniciar uma nova jornada de trabalho.

O controle dos meios de produção promovido pela sociedade capitalista, cada vez tem se demonstrado exigente em face do trabalhador e, que por sua vez é necessária a intervenção estatal com auxílio de organismos internacionais especializados para que o trabalhador possa ter acesso a um trabalho digno e com segurança.

É por essa razão, que a Organização Mundial da Saúde (OMS), tem como função de emitir orientações para que as empresas e gestores de todo o mundo possam implementar iniciativas que promovam o bem-estar físico e psicológico dos empregados no ambiente de trabalho. A Organização Mundial do Comércio (OMC), por sua vez, tem como pilar, traçar para o Estado os padrões mínimos para o trabalho. Já a Organização Internacional do Trabalho (OIT), possui a função legislativa de recomendação a ser adotado pelo Estado, a fim de que o trabalhador possa exercer um trabalho decente e produtivo, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade.

No direito brasileiro, o trabalhador, encontra proteção do Ministério Público do Trabalho, dos Sindicatos das categorias e da própria Justiça do Trabalho, de onde, cada um exerce suas competências e atuação, definidas pela legislação.

Diante de todo esse aparato de proteção ao trabalhador, porque a jornada de trabalho 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso é prejudicial à saúde do trabalhador?

Ante a questão suscitada, o presente estudo, tem por objetivo demonstrar os possíveis efeitos adversos, que repercute diretamente na saúde dos trabalhadores, em razão de longas jornadas de trabalho, tendo como referência, estudos já realizados sob o tema, em especial, a luz do artigo 59-A da CLT, que foi regulamentado por meio da Lei nº 13.467/2017, a mais conhecida, Reforma Trabalhista brasileira.

2 JORNADA DE TRABALHO: LEGISLAÇÃO E CONCEITOS

No plano constitucional, a jornada de trabalho encontra previsão no artigo 7º, inciso XIII, onde, determina a jornada de trabalho não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais, se permitido a compensação ou a redução de jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho e, no inciso XIV, limita a jornada de seis horas de trabalho para turnos ininterruptos de revezamento, porém, permite que o trabalhador possa ter uma jornada menor ou maior que seis horas, desde que haja negociação coletiva de trabalho.

A Reforma Trabalhista alterou o artigo 59 da CLT, para permitir um acréscimo de “duas horas extras” diárias, inclusive, para jornada superior a seis horas em turnos ininterruptos de revezamento,

com possibilidade de ser pactuada diretamente entre o trabalhador e o empregador de maneira individual, por acordo ou convenção coletiva de trabalho, com acréscimo mínimo de 50% (cinquenta por cento) do valor da hora normal.

Nesse ponto, a crítica que se faz é com relação ao pacto a ser celebrado entre o empregado e o empregador, de onde, por força do poder diretivo do empregador e a necessidade de o trabalhador, ter que trabalhar sustentar-se e, ainda, ter que se submeter a assinar um acordo contra a própria vontade, pois, na prática é assim que funciona, porque o trabalhador tem medo de perder o emprego.

Convém esclarecer, que com o advento da Reforma Trabalhista, artigo 58, § 2º, da CLT, as horas *in itinere*, ou seja, aquela em que o trabalhador já computava a jornada desde a saída da sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho, seja ela por qualquer meio de transporte utilizado para comparecer ao local de trabalho, deixou de ser computado como jornada de trabalho, pois, segundo o legislador, esse tempo percorrido pelo trabalhador até chegar ao posto de trabalho, não está à disposição do empregador.

Nesse ponto, acreditamos, que o legislador, não foi feliz, pois, imagine que o transporte fornecido pela empresa faz apanha de funcionários diariamente, cerca de duas horas antes de o trabalhador ocupar efetivamente seu posto de trabalho. Por óbvio, tem-se, que a partir do momento, em que o trabalhador se encontra no veículo fornecido pela empresa, este trabalhador, não terá mais vontade própria, estando obrigadas a seguir orientações de transportes determinadas pela empresa. Não poderá, portanto, o trabalhador, fazer outro roteiro, que não seja o determinado. Nesse sentido, entendemos que o trabalhador encontra-se sob as ordens do empregador, portanto, está à disposição do mesmo e, assim, era para serem computadas as horas *in itinere*.

Para melhor compreensão e situar o leitor, extraímos a seguir as melhores definições do que é uma jornada de trabalho:

Na doutrina laboral, encontramos diversas definições acerca da jornada de trabalho, podendo ser entendida como “à quantidade de labor diário do trabalhador” (MARTINS, 2010, p. 507) ou “à soma de horas de um dia de trabalho” (GARCIA, 2011, p. 828).

Sem embargo, temos definições mais específicas de jornada de trabalho, como o tempo de disponibilidade do trabalhador para com o empregador, como sendo

[...] o lapso de tempo diário em que o trabalho fica à disposição do empregador em virtude do respectivo contrato. É, portanto, a principal medida da disponibilidade dos trabalhadores de tempo diário na presença do seu empregador, como consequência do cumprimento do contrato de trabalho que os vincula. (GODINHO, 2010, p. 782).

Ou ainda, “o período, durante um dia, em que o trabalhador fica à disposição do empregador, trabalhando ou em espera de ordens” (BARROS, 2011, p. 523).

Como observamos dos conceitos acima, tratamos apenas a jornada de trabalho de forma geral, sem mencionar as outras diversas jornadas de trabalho especiais. E, por questões estratégicas, trataremos a seguir, apenas a jornada de trabalho 12x36, por se tratar do objeto de estudo, ora proposto.

3 JORNADA DE TRABALHO 12 X 36

A regra geral de jornada de trabalho no direito brasileiro, é que o trabalhador execute uma jornada diária de oito horas e quarenta e quatro horas por semana. O fundamento para a execução de tal jornada, tem por base a preservação da saúde e a dignidade do trabalhador.

O homem depois de certa jornada de trabalho, necessita descansar para iniciar uma nova jornada de trabalho. De acordo com o artigo 66 da CLT, esse período deve ser de no mínimo de onze horas.

A jornada de trabalho 12 x 36 antes da sanção da Lei nº 13.467/2017, não era regulamentada pelo legislador, fazendo com que o Tribunal Superior do Trabalho a editasse a Súmula nº 444, para inferir que:

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).

Mencionou-se especialmente a jornada de trabalho de 12 x 36 horas, adotada, geralmente, em profissões sanitárias e de vigilância. Embora foi admitido o prejuízo que este tipo de jornada causa para a saúde dos trabalhadores, esta tem sido aceita amplamente pela jurisprudência, sempre e quanto se encontrar dentro dos parâmetros das garantias previstas pela Constituição (CONFEDERAÇÃO NACIONAL DE COMÉRCIO, 2005). Conforme isso, a jornada de 12 x 36 horas, necessariamente, deve ser homologada por negociação coletiva e acordo sindical (TAMELINI, 2012).

Ainda, considerando aquilo que precede, a Constituição Federal do Brasil, de 1988, garante o direito mínimo e irrenunciável a uma jornada máxima de 8 horas diárias e 44 horas semanais. O artigo 7º, inciso XIII sustenta uma jornada não superior a 8 horas diárias e 44 semanais, autorizando a compensação de horários e a redução de jornada, mediante acordo ou convênio coletivo de trabalho. Note-se que faculta a sua redução ou compensação, mas nada consta sobre o seu prolongamento. Surgiu assim o questionamento acerca da inconstitucionalidade do regime de 12 por 36 horas, um esquema que se utiliza em presas tanto privadas como públicas e que se tem mantido como uma prática habitual ao longo dos anos, sem nenhuma regulação que a preveja.

Este tema é particularmente relevante por ter sido a redução da jornada laboral, uma luta fundamental do trabalhador ao longo da história e por ser uma questão em que fica envolvida, plenamente, a saúde e a integridade física e mental do trabalhador.

O parágrafo segundo do artigo 59 da CLT, desde a sua primeira versão preliminar, previu a compensação de jornada, com a limitação de 2 horas por dia, isto é, uma carga de trabalho resstringida a 10 horas por dia. É por isto que muitos juízes não reconhecem o regime que implica o pagamento das jornadas de 11 e 12 horas trabalhadas. Exemplo disto é a sentença da 19ª Vara do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, que nega a vigência do regime compensatório de 12 por 36, assegurando um adicional.

Nesta sentença sustenta-se que o trabalho, além do limite imposto pelo § 2º do artigo 59 da CLT, implica uma prática ilegal de extensão automática da jornada de trabalho, além dos limites estabelecidos pela lei, que não podem ser ignorados por um convênio coletivo. Assim, a sentença considera como extraordinárias as horas adicionais que excedem a jornada legal. Por isso, numa jornada de 12 horas, as duas horas adicionais, a respeito da jornada máxima permitida de dez horas diárias, são consideradas e pagadas como horas extras (Tribunal Regional Trabalho (4ª Região). Processo 0000012-72.2010.5.04.0019. Recurso ordinário da 6ª Turma, 2012).

Finalmente, o Tribunal Superior do Trabalho (TST), em setembro de 2012, na Súmula 444 sobre validade da jornada de 12 por 36 horas sustentou que esta disposição será possível só em casos excepcionais, sempre e quando estiver validada por acordo ou convenção coletiva (TST - Súmula 444. Jornada de Trabalho. Norma coletiva. Escala de 12 por 36. Validez, 2012).

Corresponde lembrar que as normas laborais têm como princípio defender a parte mais fraca, isto é o trabalhador e, não, preferencialmente, o empregador, dado que isto aprofundaria a inequidade. Não obstante, a doutrina interpretou como válido o esquema de 12 por 36 horas, sob o argumento de que este sistema é especialmente benéfico para o trabalhador, considerando que oferece a este uma compensação de um longo período de descanso, durante o qual o trabalhador pode aproveitar melhor o seu tempo livre.

Do mesmo modo, a promulgação da Lei nº 11.901/2009, que regula a jornada de 12 por 36 horas para o Bombeiro Civil, preencheu, para muitos, a cobertura do vazio que existia ao respeito. Não obstante, esta não faz referência a outras categorias laborais, pelo qual está aplicação se faz extensiva, por analogia, para outras áreas laborais, porém, desde o ponto de vista do cumprimento dos direitos mínimos do trabalhador, assim como desde a perspectiva da saúde, higiene e segurança laboral, a mencionada Lei pode se considerar contrária à Constituição. Ainda contradiz aquilo estabelecido no § 2º, do artigo 59 da CLT que limita a duração máxima da jornada em até 10 horas diárias. Finalmente, o uso do convênio coletivo, para a renúncia dos direitos do trabalhador, é considerado algo afastado do princípio de proteção do Direito Laboral e do princípio da irrenunciabilidade.

Para os juslaboralistas,

Os convênios coletivos nasceram para oferecer benefícios aos trabalhadores, além dos previstos pela lei. As negociações foram previstas para ficar acima das normas legais tutelares que beneficiam o trabalhador e não abaixo. Curiosamente, após a Constituição Federal de 1988, as convenções e convênios coletivos, que eram um direito do trabalhador, começaram a ser utilizadas como ferramentas de supressão dos seus direitos. (SANTOS, 2012, p. 674).

A jornada de 12 por 36 horas é considerada por vários estudiosos, críticos do tema, como sendo inconstitucional, precisamente por não cumprir a finalidade de proteger o trabalhador (BASÍLIO, 2009, p. 6) e por algumas questões adicionais específicas que se analisam a seguir.

Temos que, a jornada de plantão 12 x 36, como ficou conhecida, com a regulamentação da Reforma Trabalhista, deve obedecer no máximo 220 horas semanais, respeitando, inclusive, o descanso semanal

remunerado. Além disso, na jornada 12x36, deve ser observada o descanso intrajornada de uma hora no mínimo, assim como, em caso de trabalho noturno urbano, deve ser observada a redução da hora de trabalho (após as 22:00 horas de um dia e até as 05:00 horas do dia seguinte), conforme preleciona o art. 73, § 2º, da CLT, cuja a hora de trabalho é reduzida para cinquenta e dois minutos e trinta segundos (52:30 a hora), ao invés dos sessenta minutos (60 minutos) da jornada do dia (art. 73, § 1º, da CLT).

Já o trabalho noturno rural, que é regida pela lei especial nº 5.889/73, para efeitos de pagamento de adicional noturno, considera o trabalho executado entre as vinte e uma (21:00 horas) de um dia e as cinco horas (05:00) do dia seguinte, para trabalho na lavoura, e entre as vinte uma (21:00 horas) de um dia e até as quatro horas (04:00) do dia seguinte, para atividade na pecuária (art. 7º, da Lei nº 5.889/73).

Com a Reforma Trabalhista de 2017, o legislador, além, de alterar a redação do art. 59 da CLT, acrescentou os artigos 59-A e 59-B, sendo, que o artigo 59-A, passou a regulamentar a jornada de trabalho 12 x 36, que antes, era regida apenas pela Súmula 444 do Tribunal Superior do Trabalho.

A novidade trazida pelo artigo 59-A da CLT prevê, agora, a possibilidade entre, empregado e empregador, celebrar, mediante acordo individual escrito o ajuste da jornada de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso, que antes, previa somente, que esse ajuste fosse realizado por meio de acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho, que sem dúvida, contraria o disposto contido na Súmula 444 do Colendo Tribunal Superior do Trabalho.

Prevê ainda, o aludido artigo 59-A da CLT, que a remuneração mensal pactuada pela jornada prevista de 12 x 36, 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, desde que tenha ocorrido da autorização da autoridade competente.

O trabalhador em regime de horário de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso, durante a sua jornada, terá direito ao descanso a ser observado de no mínimo uma hora de intervalo para repouso e alimentação, nos termos do artigo 71 da CLT.

Desse modo, verificamos que a regulamentação da jornada de trabalho 12 x 36, da forma que foi posta, tem aplicação para toda a categoria de trabalhador, inclusive, para as empregadas domésticas, desde que observados os instrumentos de ajustes entre as partes, contudo, entendemos, que sua eficácia só contribuiu para aumentar a fragilidade do empregado em face do empregador, por ser a parte mais vulnerável na relação de emprego.

3 A PREJUDICIALIDADE DA SAÚDE DO TRABALHADOR COM JORNADA DE TRABALHO 12X36

Uma das grandes preocupações dos órgãos de proteção ao trabalho em âmbito mundial, diz respeito à segurança e a saúde do trabalhador e, que na CLT, esse tema é disciplinado no capítulo V, mais precisamente dos artigos 154 a 223-G, este último artigo, incluído pela Reforma Trabalhista.

Em dissertação de mestrado de 2015, sobre o tema “A FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO NA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA: Flexibilização da jornada de 12 horas de trabalho contínuo por 36 horas de descanso como violação dos direitos do trabalhador e sua relação com a saúde do

trabalhador brasileiro”, de autoria do próprio autor deste artigo, se debruçou com diversos estudos, que comprova a jornada de 12 x 36, afeta diretamente a segurança e a saúde do trabalhador.

Por meio de pesquisa realizada por Magdalena Echeverría e Diego López (apud AVELINO, 2015, p. 139) que realizaram, em 2004, um estudo em diversas empresas chilenas, analisando questões de aplicação prática da flexibilização laboral, concentrando-se nos aspectos humanos que entram em jogo nestas práticas empresariais. Em linhas gerais, encontraram que a flexibilidade funciona, principalmente, como um paliativo de deficiências organizacionais.

Os autores identificaram na vida real dos trabalhadores submetidos a jornadas extensas, uma série de situação que levam a reconsiderar a verdadeira validade dos tempos de descanso: o trabalhador, no tempo de descanso diário entre uma jornada e a seguinte, veem-se limitados, nas suas possibilidades de recuperação, por situações como as horas extras, o tempo dedicado para as trocas de roupas, espera de meios de transporte, tempo de viagem entre o lar e o local de trabalho, a sua participação em treinamentos, reuniões de informações, dentre outras. Este somatório de fatores causa que o tempo livre, do qual dispõe efetivamente o trabalhador para o descanso, é ínfimo em relação ao tempo disponível entre uma jornada e a seguinte. Portanto, perante jornadas extensas, deve-se considerar se os tempos alocados para o descanso correspondem, na realidade, a atividades de recuperação.

Por ser um tema de muita relevância, dado que o organismo humano tem limitações fisiológicas que são transgredidos com um alto custo para a saúde e o rendimento de produção. Isto tem sido reconhecido e a necessidade de descanso, por ser evidente e relevante, foi reconhecida como parte dos direitos fundamentais do homem. Assim consta do artigo 24 da Declaração Universal de Direitos Humanos de 1948 que, toda pessoa tem direito ao descanso, ao desfrute do tempo livre, a uma limitação razoável do trabalho e às férias periódicas pagas.

Este direito encontra as suas bases nas ciências biológicas e na ergonomia, aspectos que não podem ser ignorados na elaboração de políticas trabalhistas e nas reflexões sobre a legislação laboral, em especial nas suas alterações e estudos sobre flexibilização. A ciência e a tecnologia não pararam nos seus avanços a respeito das considerações fisiológicas que incidem na produtividade do trabalhador e, assim como se procura incorporar no Direito do Trabalho a adaptação para as atuais mudanças macroeconômicas, dever-se-iam incluir os progressos no conhecimento sobre as organização racional e fisiológica das potencialidade de rendimento do homem, com o menor custo para o seu organismo, baseando-se nos ciclos naturais comportamentais de maior rendimento físicos e genéticos (AVELINO, 2015, p. 140-141).

Para que possa atingir um menor desgaste físico e mental as jornadas de trabalho e de descansos deveriam ser elaboradas segundo esta visão: jornadas fracionadas por descansos curtos e frequentes para fazê-los mais produtivos, isso porque, “o circadio laboral é a unidade de 24 horas, segundo o tempo planetário, dos tempos de trabalho e de descanso de um trabalhador, qualquer for a sua idade, sexo ou tipo de carga laboral”. No circadio laboral ou nas 24 horas do dia laboral, deve-se considerar o horário de trabalho e a carga de trabalho em si própria, isto é: duração, quantidade e qualidade da carga laboral durante as 24 horas (apud AVELINO, 2015, p. 143).

Nesse viés, temos que, a luz solar exerce uma importante influência na regulação das atividades naturais humanas, aspecto que ajusta as atividades humanas em ritmos de 24 horas, funcionando como um relógio biológico endógeno inalterável, ainda em condições ambientais modificadas artificialmente. Neste ciclo, incluem-se a vigília e o sono, dependendo a qualidade da vigília da qualidade do sono. Este conhecimento é de extrema utilidade para programar as jornadas laborais, em especial aquelas de alta responsabilidade e de alta exigência (AVELINO, 2015, p. 143).

A qualidade do sono é outro fator determinante para a saúde do trabalhador, dado que o sono noturno contribui para uma maior liberação de hormônios reparadores, de crescimento, multiplicação de células e substituição de células mortas, pelo qual o sono diurno não consegue tomar o lugar do sono noturno, acumulando-se uma “dívida de sono” que se traduz numa “dívida metabólica”. Do mesmo modo, pesquisadores, como Marquie, Foret e Åkersted, demonstraram que o sono dos dias úteis é significativamente diferente do tipo de sono que se tem nos dias livres, conseguindo-se maior recuperação no sono dos dias de lazer (apud AVELINO, 2015, p.144).

Conforme demonstra vários estudos sobre o tema, sugere que a duração da jornada de trabalho, conforme uma ergonomia baseada em técnicas biológicas e médicas de medições que dão como resultado recomendações que coincidem com aquelas que a OIT já fez há muitos anos atrás.

A OIT em 2015, por meio de estudos realizados, recomenda que a duração da jornada de trabalho ocupa aproximadamente um terço do circádio, a fim de que o trabalhador possa distribuir os dois terços restantes entre o sono e a vida familiar e social. Do mesmo modo, deve-se procurar que a duração da jornada tenha concordância com a carga laboral e as exigências das tarefas a serem cumpridas, considerando-se a carga física, ambiental, mental e social do trabalhador.

Devem-se respeitar os períodos de descanso para evitar o cansaço acumulativo que gera uma redução progressiva do rendimento, aumentando os riscos laborais, prejudicando a saúde. A fim de evitar acidentes, é necessário contar com descansos, dentro da jornada laboral e dar preferência para os turnos de oito horas que têm demonstrado apresentar menor quantidade de acidentes e erros na realização de tarefas laborais, em comparação com jornadas mais extensas.

Do mesmo modo, resulta ser altamente recomendável, para efeitos de uma melhor produtividade, evitar os turnos estendidos (10 e 12 horas) pela fadiga e incremento de riscos que estes significam. As dívidas de sono e dívidas de oxigênio presentes nas jornadas laborais de 12 horas demonstraram que o tempo destinado a traslados e rotinas necessárias limita, de maneira importante e com graves consequências, o tempo dedicado ao sono.

A diminuição crônica do sono, a fadiga e o estresse cotidiano limitam a criatividade e a concentração, geram depressão e reduzem significativamente a qualidade e o rendimento das tarefas laborais do trabalhador, afetando diretamente à produtividade da empresa.

Outro aspecto fundamental é a estreita relação entre saúde ocupacional e segurança, dado que os estudos comprovaram que a jornada laboral extensa gera acumulado e fadiga; está última, na sua vez, constitui um fator de risco para os acidentes de trabalho (apud AVELINO, 2015, p. 147).

Para melhor visualizar, Manuel Reyes (2008) enumera uma série de efeitos da jornada laboral extensa, que apresente uma relação negativa com a produtividade:

Diminuição da produtividade;

Qualidade de vida – menos tempo para dedicar as atividades necessárias para a saúde física, mental e emocional;

Depressão, frustração, estresse – triplica o risco com a altas jornadas de trabalho;

Saúde – sedentarismo por má alimentação e fadiga por falta de descanso, dano cerebral, doenças cardíacas, hipertensão, obesidade, diabetes, colesterol alto;

Segurança – maior propensão de ocorrer acidentes.

A Doutrina não desconhece a relação entre a jornada excessiva e a afetação da saúde e do rendimento do trabalhador, até o ponto que opina que a jornada determina a responsabilidade do empregador em caso de acidente, por entender que uma jornada extensa diminui as capacidades reflexas do trabalhador. Não obstante, isto não se faz extensivo para a jornada de 12 por 36 horas em geral, senão que se limita aos casos nos quais o regime não se fundamenta em convênio coletivo ou norma específica. Corresponde esperar que este reconhecimento das relações entre extensão de jornada e prejuízo para o trabalhador seja considerado também nos casos em que a flexibilização, decidida em algum tempo específico de necessidade, foi instalada permanentemente na regulação das relações trabalhistas, prejudicando o trabalhador (AVELINO, 2015, p. 153).

Segundo Julio Amando Grisolia (2013 apud AVELINO, 2015, p. 154),

Deve-se estabelecer um sistema verdadeiramente protetor da saúde do trabalhador, que se ocupe das condições e do meio ambiente de trabalho. As novas tecnologias podem ser incorporadas após se verificar que a sua utilização não gerará resultados que prejudiquem a saúde dos trabalhadores. Deve-se avaliar o custo social, no longo prazo, do trabalho em jornadas extensas e esgotadoras, realizadas em condições e meio ambiente inadequados. Se partimos da base de que a saúde é um bem não substituível e um valor cuja deterioração não pode ser compensada, o capital – trabalho humano acumulado – é aquilo que se deve adaptar ao homem, quem é a única causa eficiente do processo de produção.

Do mesmo modo, Benach e Muntaner (2010 apud AVELINO, 2015, p. 155), afirmam que:

As condições de trabalho incidem, direta ou indiretamente, na saúde das pessoas. As condições de empregos, que antecedem às condições de trabalho, podem afetar à saúde diretamente ou mediante as condições de trabalho. Além do mais, as desigualdades indiretas, derivadas das condições de emprego e de trabalho, estão estreitamente relacionadas com maiores desigualdades sociais na forma de lesões por acidentes de trabalho, doenças crônicas, má saúde e mortalidade.

Esses autores, ainda, “salientam que as formas de emprego precário, informal e do desemprego, ao estarem associados à pobreza, tendem a ter indicadores desfavoráveis de saúde”; o vínculo entre pobreza, condições de trabalho perigosas, emprego precário e emprego informal é especialmente estreito (BENACH; MUNTANER, 2010 apud AVELINO, 2015, p. 155).

Sem a intenção de esgotar o tema, haja vista a existência de vários estudos importantes sobre o

assunto cumpre mencionar, por fim, as observações destacadas, por Pinto Martins (2000 apud AVELINO, 2015, p. 157), que coincide com a de outros autores ao sustentar que a jornada laboral deve levar em conta que se deve conceder tempo ao trabalhador para que realize outras atividades, tais como estudar, ir à igreja, fazer esportes etc. Isso se traduz em maior produtividade para a empresa, ao ficar o trabalhador mais descansado.

O autor baseia as suas apreciações em função de estudos que sustentam que a maior parte da taxa de acidentes de trabalho ocorre no período da extensão da jornada laboral, quando o trabalhador já está cansado. Geralmente, os trabalhadores fisicamente exaustos geram baixo rendimento e, portanto, baixa produtividade (MARTINS, 2000 apud AVELINO, 2015, p. 157).

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho analisou a jornada de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso sob a perspectiva da saúde do trabalhador.

Observou-se uma contradição na defesa da jornada de 12 por 36 horas no Brasil, entre setores da doutrina, ao se justificar a sua implementação, minimizando os postulados constitucionais, internacionais e normativos que se opõem àquelas, enquanto a jurisprudência entende perfeitamente o efeito nocivo das jornadas excessivas na saúde do trabalhador, nas taxas de riscos de acidentes e no custo da fadiga a respeito dos resultados da produção. Não obstante, o conhecimento, contribuído pela ciência, fundamenta de modo fidedigno o prejuízo para o trabalhador e ainda para o empresário, quem deve enfrentar os custos de ineficiência da produção, ausências, rotação e acidentes; a evidência dos estudos que provaram, consecutivamente, a necessidade de adaptar o marco normativo trabalhista para as verdadeiras circunstâncias tanto biológicas como econômicas, considerando, também, os custos em saúde, mal-estar e perdas para o trabalhador.

Do mesmo modo, à luz dos princípios reitores do Direito do Trabalho, fica exposta a contradição da jornada de 12 por 36 horas e ainda da abertura para possibilidades da flexibilização que a Constituição Federal de 1988 deixou assentada. A não retificação desta falta, quanto ao princípio de proteção do trabalhador e ao princípio da irrenunciabilidade, não faz senão atentar contra a legitimidade do Direito Laboral flexível no Brasil, ao não cumprir estritamente com a sua necessária orientação para o bem comum.

Estas afirmações fundamentam-se não só nas observações e análises dos prestigiados juristas e especialistas mencionados na presente obra, senão também nos estudos sobre a realidade do trabalhador, antes e depois da aplicação de reformas flexibilizadoras, ao ficar demonstrada a pauperização em matéria de direitos do trabalhador, a perda de conquistas conseguidas após anos de lutas, tais como a jornada laboral reduzida, umas das mais importantes reclamações do setor trabalhador ao longo da história e o aumento do mal-estar de milhares de trabalhadores submetidos a um regime laboral que afeta diretamente a sua saúde física e mental e que limita o seu sadio desenvolvimento social.

Da mesma maneira, analisou-se o tratamento da jornada laboral no Brasil à luz dos princípios do Direito do Trabalho e identificou-se que, ao não cumprir com a vigilância dos princípios de proteção do tra-

balhador, rompe-se o equilíbrio que o Direito Laboral quer lograr na sua finalidade de tutelar especialmente o trabalhador, o setor mais fraco da relação naturalmente assimétrica trabalhador-empregador. Quando não só se nega esta especial proteção, senão que se eliminam direitos mínimos do trabalhador em prol de vantagens competitivas e econômicas para o empregador, aprofunda-se esse desequilíbrio inicial, não se cumprindo assim com o seu objetivo mais importante que é proteger o trabalhador contra os abusos do setor empresarial, garantir o trabalho digno e em condições humanamente aceitáveis.

A isso, corresponde acrescentar que este custo, transferido para o trabalhador na forma de eliminação de direitos e precarização laboral não só não contribui competitividade para a empresa, senão que atenta contra esta, dado que a flexibilidade laboral é utilizada, frequentemente, para compensar deficiências organizacionais num sistema ineficiente de produção que não se procura melhorar por estar o empresário numa situação de ampla vantagem e comodidade, contando com o excedente que resulta para ele da redução dos custos de mão de obra e encargos sociais.

Esta situação revela, especialmente, a sua finalidade de contribuir vantagens excessivas para o setor empregador, ao se considerar que Reforma Trabalhista trazida pela Lei nº 13.467/2017, tendentes à flexibilização, foram consequências de crises econômicas, de produtividade, de recessões e desequilíbrios no mercado laboral, que têm ficado ao se retornar a situações contextuais favoráveis. Se a verdadeira intenção tivesse sido realmente incorporar elementos excepcionais para aliviar situações complexas de crises econômico-sociais, os direitos perdidos dos trabalhadores deveriam ter sido recuperados imediatamente ao ser superada a situação que deu origem para a proposta de flexibilidade. Em nenhuma das experiências citadas, retrocedeu-se da flexibilidade atingida, sem considerar que as situações econômico-sociais mudaram muito ao longo dos anos.

Foi demonstrando assim o como se partiu de premissas teóricas, refutadas por múltiplos estudos e pelos resultados da aplicação das fórmulas derivadas daqueles. Também foi salientado o modo em que a flexibilidade laboral, em especial a jornada excessiva de 12 por 36 horas, atenta não só contra a Constituição, os princípios do Direito do Trabalho e as normas internacionais, senão, também, contra a saúde e a produtividade do trabalhador e, conseqüentemente, contra o empregador.

Para insistir nesta fórmula, que demonstrou não dar os resultados positivos que prometia, foram ignoradas, deliberadamente, as vezes que propõem estratégias alternativas de aumento da competitividade, baseadas no trabalho direto sobre a produtividade, os consensos econômicos e comerciais com o Governo como gestor de políticas econômicas humanitárias e eficientes, para evitar assim a exigência improcedente para o Direito do Trabalho quanto a equilibrar o que deveria ser a responsabilidade de firmes políticas econômicas e sociais, baseadas no trabalho conjunto e coordenado do âmbito comercial-empresarial e do Governo.

Flexibiliza-se em tempos de crises e, posteriormente, não se volta ao estado anterior, mantendo-se o trabalhador privado dos seus direitos mínimos, sem justificação no atual plano econômico, permanecendo uma relação assimétrica, regulada por um marco de normas que privilegia o benefício do empresário, aprofundando a já fraca posição do trabalhador.

A fragmentação é perda do poder sindical. Tudo é perda na flexibilização. A realidade impõe a violação sistemática da irrenunciabilidade, por medo a perder a fonte de renda e reforça-se pelas

medidas flexíveis que obrigam o trabalhador a aceitar plenamente aquilo que não deveria nem sequer ser tolerado.

Foi possível responder, afirmativamente, a hipótese deste trabalho, pela qual se sustenta que: A jornada de 12 horas de trabalho contínuo por 36 horas de descanso é uma violação dos direitos constitucionais e laboral do trabalhador, afetando a sua saúde.

Isto dá resposta para aquilo que não é solução para os problemas do mercado laboral e da economia brasileira: a flexibilização. Fica, então, focar naquilo que, sim, podem ser soluções e estas devem se buscar em estratégias integrais e não enviesadas ou desfragmentadas: desde a recuperação da identidade sindical dos trabalhadores, desunidos pelas medidas flexibilizadoras, até a modernização das relações laborais com base na consideração do trabalhador como ser humano, social e biológico, com o compromisso pela tutela e vigilância dos seus direitos irrenunciáveis, com uma ênfase especial na sua proteção perante os outros sujeitos da relação laboral, isto é, os empregadores e o Governo, compensando a sua fraqueza natural com firmes medidas que impeçam todo tipo de vantagens e abuso perante um ser necessitado de subsistir e trabalhar.

Com normas claras e justas, que não percam de vista que o bem jurídico protegido é o homem e não a empresa, que retomem a guia dos direitos humanos e da dignidade humana, que forneçam um marco jurídico que garanta não só o mero trabalho, senão o trabalho digno: isto é, contrato de tempo indeterminado, jornadas laborais adequadas, condições ambientais apropriadas com critério ergonômico, justa remuneração, salvaguardas das negociações coletivas, incentivos para a capacitação e a formação, combatendo o trabalho não registrado, cuidando do cumprimento efetivo das normas, exceções. Fomentar o pleno emprego com políticas integrais baseadas em políticas econômicas honestas e realistas, no marco das quais o Direito do Trabalho volte a ocupar o lugar que deve e não ser aquele de substituto de medidas político-sócio-econômicas viáveis, inclusivas e adequadas.

A verdadeira solução para a problemática, que a flexibilização promete falsamente reduzir, é o aumento da produção a partir da eficiência empresarial e comercial, dos investimentos adequados, o bom uso das novas tecnologias e da organização da produção. A renúncia dos direitos dos trabalhadores demonstrou não ser uma solução viável e a jornada estendida de 10 e 12 horas demonstrou ser um paradoxo em si próprio, ao incrementar o desemprego e prejudicar o trabalhador, também o empregador por ter consequências negativas comprovadas na produtividade. O Governo não deve elidir a sua responsabilidade no cuidado da qualidade laboral dos seus cidadãos e as suas políticas econômicas devem, necessariamente, agir com previsão, com medidas anticíclicas, evitando, dentro do possível, as crises.

Novamente, insiste-se em que a redução de direitos trabalhistas e a precarização laboral em prol da redução dos custos de produção não logrou solucionar os problemas econômicos que afrontam os países como o Brasil e a Argentina. Esses problemas são factíveis de serem superados só mediante medidas econômicas e financeiras prudentes, capazes de estimular, de maneira sustentável, o crescimento da produção. São medidas de longo prazo e não constituem uma solução imediata, pelo qual é requerida uma visão integral, abrangente e de longo prazo para aceitar mecanismos que permitam incrementar a produtividade em tempos de crises, única via eficaz para solucionar problemas. Cor-

responde lembrar que um país, com crescimento sustentado no longo prazo, é possível só num contexto de distribuição igualitária das rendas e no seio de uma sociedade equitativa.

A visão deve se concentrar no sistema econômico, na busca de soluções para os problemas econômicos e não no Direito do Trabalho, cuja finalidade não é compensar as ineficiências e a falta de previsão em matéria político-econômica, senão proteger os direitos do trabalhador, a fim de garantir a qualidade laboral de uma sociedade mais justa e de assegurar o cumprimento dos seus direitos e garantias perante outros setores, diante os quais este apresenta uma natural hipossuficiência.

Para isso, o Direito deve oferecer aos trabalhadores ferramentas para fazer valer os seus direitos e zelar pelo seu cumprimento. Regular os desequilíbrios do mercado perante as consequências nocivas da ortodoxia econômica dominante, não é competência do Direito, sim, é evitar que nessa regulação, da qual as instituições políticas e econômicas devem se ocupar, se avassalem os direitos do ser humano que trabalha.

Por fim, tem-se que a jornada 12 x 36 ou ainda, a jornada de plantão como ficou conhecida, regulamentada pela Lei nº 13.467/2017, acrescentando, o artigo 59-A da CLT, se estende a qualquer categoria de trabalhador, inclusive, as empregadas domésticas, superando, portanto, o entendimento da Súmula 444 do Colendo Tribunal Superior do Trabalho, que, certamente, causará maiores prejuízos aos trabalhadores, em especial, para a sua saúde.

REFERÊNCIAS

AVELINO, Araujo José. **A flexibilização da jornada de trabalho na legislação brasileira**: Flexibilização da jornada de 12 horas de trabalho contínuo por 36 horas de descanso como violação dos direitos do trabalhador e sua relação com a saúde do trabalhador brasileiro. São Paulo: Lexia, 2015.

BASILIO, Pau Sérgio. **Positivacao da jornada de 12x36 no direito material do trabalho, primeiras impressões da Lei 11.901/2009**. OAB – Ordem dos Advogados do Brasil, 2009.

BENACH, J.; MUNTANER, C. **Empleo, Trabajo y desigualdades en Salud**: una visión global. España: Icaria, 2010.

BRASIL, **Consolidações da Leis do Trabalho – CLT**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm. Acesso em: 30 mar. 2018.

BRASIL. **Lei nº 13.467/2017**. Reforma Trabalhista. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm. Acesso em: 30 mar. 2018.

BRASIL. TST – Tribunal Superior do Trabalho, **Súmula 444**. 2012. Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html#SUM-444. Acesso em: 30 mar. 2018.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DO COMÉRCIO. **Coletânea de Jurisprudência: Jornada de Trabalho de 12 x 36 horas**. Rio de Janeiro: Confederação Nacional do Comércio, 2005. Disponível em: < <http://www.portaldocomercio.org.br/media/jurisprudencia12x36.pdf>>. Acesso em: 30 mar. 2018

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTR, 2010.

ECHEVERRÍA, M.; LÓPEZ, D. **Flexibilidad laboral en Chile**: Las empresas y las personas. disponível em: http://www.inspecciondeltrabajo.cl/1601/articles-74726_recurso_1.pdf. Acesso em: 15 jan. 2015.

GARCÍA, Gustavo Felipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. Ríó de Janeiro: Forense, 2011.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2010.

REYES, Manuel. **Trabajar más de 8 horas afecta la salud**. disponível em: <http://bienestar.salud180.com/salud-dia-dia/trabajar-mas-de-8-horas-afecta-la-salud>. Acesso em: 20 jan. 2015.

SANTOS, Caio Franco. **Regime de compensação 12X36**. Curitiba: Genesis, 2012.

TAMELIN, Felipe Lopes. **Observações sobre a escala 12x36 e a Súmula 444, do TST**. 19/11/2012. Disponível em: < <https://www.advocaciaborges.com.br/artigos/observacoes-sobre-a-escala-12x36-e-a-sumula-444-do-tst>>. Acesso em: 20 jan. 2015.

Tribunal Regional Trabalho (4 Região). **Processo 0000012-72.2010.5.04.0019**. Recurso ordinário da 6ª Turma. (2012). Disponível em Jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho 4, Porto Alegre: <http://www.trt4.jus.br/portal/portal/trt4/consultas/jurisprudencia/sumula>. Acesso em: 15 jan. 2015.

Recebido em: 14 de Dezembro de 2018

Avaliado em: 5 de Fevereiro de 2019

Aceito em: 10 de Fevereiro de 2019



A autenticidade desse artigo pode ser conferida no site <https://periodicos.set.edu.br>

Como citar este artigo:

AVELINO, José Araujo. JORNADA DE TRABALHO 12 X 36: PREJUDICIALIDADE À SAÚDE DO TRABALHADOR. Interfaces Científicas - Direito, Aracaju, v. 7, n. 2, p. 103-118, abr/mai/jun. 2019.
DOI: 10.4025/actascieduc.v41i1.34184.
Acesso em: 24 mar. 2019.



Este artigo é licenciado na modalidade acesso abertosob a Atribuição-Compartilhaqual CC BY-SA

1 Advogado, professor de Direito de Direito do Trabalho, Processo do Trabalho e Seguridade Social na Universidade do Estado Bahia, Brasil. Doutor em Direito do Trabalho na Faculdade de Direito da Universidade de Buenos Aires – UBA. E-mail para contato: dravelino@hotmail.com.

