



UNIVERSIDADE FEDERAL DE CAMPINA GRANDE
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E SOCIAIS
UNIDADE ACADÊMICA DE DIREITO

LAYLAH ISABEL ALVES DA SILVA

**A REGULAMENTAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO 12X36 PELA
REFORMA TRABALHISTA E SEUS IMPACTOS: UMA ANÁLISE À LUZ DO
PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO**

SOUSA – PB

2023

LAYLAH ISABEL ALVES DA SILVA

**A REGULAMENTAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO 12X36 PELA
REFORMA TRABALHISTA E SEUS IMPACTOS: UMA ANÁLISE À LUZ DO
PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao
Curso de Direito do Centro de Ciências Jurídicas e
Sociais da Universidade Federal de Campina Grande
– UFCG, como requisito para a obtenção do Título de
Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Me. Alexandre da Silva Oliveira

SOUSA – PB

2023

S586r

Silva, Laylah Isabel Alves da.

A regulamentação da jornada de trabalho 12x36 pela reforma trabalhista e seus impactos: uma análise à luz do princípio da proteção / Laylah Isabel Alves da Silva. – Sousa, 2023.

69 f.

Monografia (Bacharelado em Direito) – Universidade Federal de Campina Grande, Centro de Ciências Jurídicas e Sociais, 2023.

"Orientação: Prof. Me. Alexandre da Silva Oliveira".

Referências.

1. Direito do Trabalho. 2. Reforma Trabalhista – Relações de Trabalho. 3. Jornada de Trabalho – Normatização. 4. Direitos Trabalhistas – Proteção. 5. Segurança e Medicina do Trabalho. 6. Direito Constitucional. I. Oliveira, Alexandre da Silva. II. Título.

CDU 349.2(043)

LAYLAH ISABEL ALVES DA SILVA

**A REGULAMENTAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO 12X36 PELA
REFORMA TRABALHISTA E SEUS IMPACTOS: UMA ANÁLISE À LUZ DO
PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao
Curso de Direito do Centro de Ciências Jurídicas e
Sociais da Universidade Federal de Campina Grande
– UFCG, como requisito para a obtenção do Título de
Bacharel em Direito.

Aprovado em 09 de novembro de 2023.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Me. Alexandre da Silva Oliveira
Orientador – CCJS/UFCG

Profa. Dra. Marília Daniella Freitas Oliveira Leal
Examinador – CCJS/UFCG

Profa. Dra. Vaninne Arnaud de Medeiros Moreira
Examinador – CCJS/UFCG

À memória de minha avó Maria, cujo amor, carinho e sabedoria continuam a iluminar meu caminho. Seu apoio incondicional e encorajamento foram a base que me permitiu chegar até aqui.

AGRADECIMENTOS

Agradeço, a princípio, a Deus por todas as bênçãos concedidas em minha vida e por me guiar e me dar força ao longo da jornada acadêmica. Sei que Sua presença esteve comigo em todos os momentos e que cada obstáculo foi superado devido à Sua graça. É a luz que ilumina meu caminho e a Ti devo todas as minhas realizações.

À minha mãe, Maria de Lourdes, por todo amor, incentivo e pelos incontáveis sacrifícios feitos em prol do meu crescimento e educação. Minha eterna admiração por toda sua força e perseverança. Obrigada por ser o meu alicerce e minha luz, e por nunca ter deixado de acreditar em mim. Ao meu pai Haroldo, por me ajudar, apoiar e por estar presente nesta minha caminhada. Este trabalho é uma pequena expressão da minha profunda gratidão por tudo que fizeram e ainda fazem por mim. Vocês são a minha fonte contínua de inspiração e motivação.

Agradeço ao meu irmão Antônio Neto e a todos os familiares, que direta ou indiretamente me auxiliaram nesta etapa. Em especial, expresso minha gratidão aos meus tios, Luzineida e Francisco Tomaz, que sempre se fizeram presentes em minha vida, oferecendo suporte e incentivo constante. Esta conquista é atribuída, em grande parte, ao encorajamento e apoio que recebi de vocês.

Também agradeço, de forma especial, à minha tia Livania, cujo suporte foi fundamental para minha trajetória educacional. Sou imensamente grata por tudo. Se hoje alcancei este marco acadêmico, devo-lhe em grande medida.

Ao meu avô José Bento, meu pai de coração, por todo cuidado e carinho. Agradecerei eternamente pelo apoio que sempre deu para que todos os meus sonhos se concretizassem. Sua presença foi fundamental nesta jornada, e sem o senhor nada disso teria sido possível. Sou e sempre serei grata por ser uma figura paterna inigualável para mim.

À minha avó Maria (*in memoriam*), que além de avó, foi também uma segunda mãe para mim, quero dedicar um agradecimento especial. Um grande exemplo de mulher, mãe e esposa, que sempre cuidou e acolheu tão bem os seus. Que me deu tanto amor e carinho, e nunca mediu esforços para me ver feliz. Batalhadora, mostrou toda a sua força até o último dia de sua vida. Sua influência está em cada palavra escrita e em cada passo dado neste trabalho.

À minha avó Luzia (*in memoriam*), que sonhava com o momento de minha formatura, e ao meu avô Antônio (*in memoriam*), carinhosamente chamado de vô Renê, quero expressar minha profunda gratidão por tudo. Suas histórias de vida são um legado valioso que carregarei comigo. Este trabalho e minha formatura são uma homenagem e demonstração de que permanecerão sempre em meu coração.

Agradeço ao meu namorado Danilo, por ser um pilar fundamental ao longo da realização deste TCC. Deus, na sua infinita bondade, entrelaçou nossos caminhos, me permitindo conhecer o verdadeiro sentido de cumplicidade, lealdade e aconchego. Sua ajuda foi essencial, e seu apoio emocional me deu forças nos momentos mais desafiadores. Obrigada por toda compreensão e paciência. Ter você ao meu lado tornou essa caminhada muito mais leve.

A todos os amigos que estiveram ao meu lado. Em especial, agradeço a Luana e Mariely, meu eterno trio e parceiras de treino, por estarem sempre comigo. Os momentos divertidos que compartilhamos fizeram tudo ser mais tranquilo. Agradeço também à Suellen, um presente que a UFCG me deu, por todo apoio ao longo dessa jornada, por todos os momentos e risadas. Foi um privilégio ter sua companhia e amizade, e quero levá-la para além da vida acadêmica.

À Gabriel, minha dupla de todas as provas e trabalhos, com quem pude dividir todos os surtos e incertezas. Obrigada por toda ajuda, suporte e fofocas compartilhadas. Palavras não são suficientes para expressar o quanto admiro você e o quanto sou grata por tê-lo como amigo. Sua amizade fez toda a diferença. É daqui para a vida.

Ao Prof. Me. Alexandre da Silva Oliveira, expressei minha gratidão por aceitar conduzir este trabalho. Agradeço imensamente por toda a assistência prestada. Sua experiência e profissionalismo foram essenciais.

Aos professores do curso de Direito da Universidade Federal de Campina Grande pela excelência da qualidade técnica de cada um e por todos os ensinamentos compartilhados no decorrer desses 5 anos.

A todos que de alguma forma contribuíram para realização deste trabalho.

Que este TCC possa honrar o amor, o apoio e a amizade que recebi ao longo da minha vida.

“Uma das mais bonitas ideias é a de um Direito do Trabalho que, de uma vez para sempre, na luta entre o Capital e o Trabalho, ponha o primeiro, e a Economia em si, a serviço do segundo.”

Mario de la Cueva

LISTA DE SIGLAS E ABREVIACOES

ADI	Ação Direta de Inconstitucionalidade
Art.	Artigo
CF	Constituição Federal
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CNTS	Confederação Nacional dos Trabalhadores na Saúde
CPC	Código de Processo Civil
OIT	Organização Internacional do Trabalho
STF	Supremo Tribunal Federal
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
TST	Tribunal Superior do Trabalho

RESUMO

Tendo em vista a crescente necessidade de compreender as implicações práticas das alterações legais, principalmente em um âmbito tão crucial quanto o das relações trabalhistas, a presente pesquisa aborda a regulação da jornada de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso introduzida pela Reforma Trabalhista (Lei n.º 13.467/2017) e seus efeitos no contexto laboral, sob a perspectiva do princípio da proteção, a fim de analisar se essa normatização foi vantajosa para os trabalhadores. Para tanto, foi necessário definir o conceito do princípio protetor, examinando sua origem, fundamentos e aplicação; situar a Reforma Trabalhista no contexto jurídico e social brasileiro; e analisar a jornada 12x36 sob as perspectivas pré e pós-reforma, identificando as alterações ocorridas e os impactos na proteção do trabalhador. Como aporte metodológico, utilizou-se as técnicas de pesquisa bibliográfica e documental, de natureza básica, caracterizada quanto aos objetivos como descritiva, com abordagem qualitativa. Assim, verificou-se que várias mudanças legislativas, incluindo aquelas introduzidas na CLT pelo artigo 59-A, têm causado um desgaste nos direitos trabalhistas e na proteção ao trabalhador. As disposições que tratam do regime 12x36 estão em conflito com disposições constitucionais e outras normas do trabalho. Além da clara inconstitucionalidade, foi possível observar que a implementação da referida modalidade pode aumentar a incidência de acidentes, o desenvolvimento de doenças ocupacionais e a diminuição do tempo disponível para a vida pessoal e social. Ademais, o seu uso generalizado, sem distinção de categoria profissional, bem como a permissão da sua pactuação individual, representam uma forma de precarização das relações de trabalho. Diante disso, chegou-se à conclusão de que a normatização da jornada 12x36, promovida pela Lei n.º 13.467/2017, ao comprometer o quadro de proteção à saúde, higiene e segurança laboral em detrimento de interesses econômicos, não se revelou benéfica para os trabalhadores.

Palavras-chave: Relações de trabalho; Normatização; Jornada de trabalho; Direitos trabalhistas; Proteção.

ABSTRACT

In view of the growing need to understand the practical implications of legal changes, especially in a field as crucial as labor relations, this research addresses the regulation of the 12-hour workday for 36 hours of rest introduced by the Labor Reform (Law No. 13,467/2017) and its effects on the labor context, from the perspective of the principle of protection, in order to analyze whether this regulation was advantageous for workers. To this end, it was necessary to define the concept of the protective principle, examining its origin, foundations and application; situate the Labor Reform in the Brazilian legal and social context; and analyze the 12x36 workday from the pre- and post-reform perspectives, identifying the changes that have occurred and the impacts on worker protection. As a methodological approach, we used the techniques of bibliographical and documentary research, of a basic nature, characterized in terms of objectives as descriptive, with a qualitative approach. As a result, it was found that various legislative changes, including those introduced into the CLT by article 59-A, have caused a deterioration in labor rights and worker protection. The provisions dealing with the 12x36 system conflict with constitutional provisions and other labor standards. In addition to the clear unconstitutionality, it has been observed that the implementation of this modality can increase the incidence of accidents, the development of occupational diseases and the reduction of time available for personal and social life. Furthermore, its widespread use, without distinguishing between professional categories, as well as allowing individual agreements, represent a form of precarious labor relations. In view of this, the conclusion reached was that the standardization of the 12x36 workday, promoted by Law No. 13.467/2017, by compromising the framework of protection of occupational health, hygiene and safety to the detriment of economic interests, did not prove to be beneficial for workers.

Keywords: Labor relations; Standardization; Working hours; Labor rights; Protection.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	11
2	O PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO AO TRABALHADOR: CONCEITO, ORIGEM E APLICABILIDADE	14
2.1	Breve análise das raízes do princípio protetor: marco histórico e influências sociais	14
2.2	Conceituação do princípio da proteção: fundamentos e alcance no Direito do Trabalho	21
2.3	As três projeções práticas do princípio tuitivo: <i>in dubio pro operario</i>, norma mais favorável e condição mais benéfica	24
3	A REFORMA TRABALHISTA NO CENÁRIO BRASILEIRO: MATRIZES, PROPÓSITOS E IMPLICAÇÕES	30
3.1	Contexto histórico e socioeconômico da reforma: impulsos e objetivos	30
3.2	Fundamentos políticos, ideológicos e econômicos	34
3.3	Impactos na proteção dos direitos dos trabalhadores	38
4	JORNADA DE TRABALHO 12X36: DO CONTEXTO PRÉ-REFORMA AO PARADIGMA PÓS-REFORMA E SUAS REVERBERAÇÕES NA INTEGRIDADE LABORAL	45
4.1	A jornada 12x36 em análise: uma perspectiva histórica e conceitual	45
4.2	A regulamentação através da Lei n.º 13.467/2017 e seu impacto na saúde e bem-estar dos trabalhadores	50
4.3	A jornada 12x36 em face do princípio da proteção	57
5	CONCLUSÃO	62
	REFERÊNCIAS	65

1 INTRODUÇÃO

A presente monografia versa sobre a Reforma Trabalhista e a jornada de trabalho 12x36, considerando a congruência dos novos dispositivos da legislação do trabalho perante a lógica do princípio da proteção.

A Lei n.º 13.467/2017, chamada de Reforma Trabalhista, promoveu mudanças significativas nas normas laborais, sob o pretexto de conciliar a legislação com as evoluções nas relações de trabalho. Tais modificações foram implementadas no ordenamento jurídico brasileiro em meio a um contexto de desafios econômicos, instabilidade política e debates sobre o equilíbrio entre a flexibilidade econômica e proteção aos direitos dos trabalhadores.

Entre as diversas alterações introduzidas, destaca-se a regulamentação da jornada de trabalho 12x36, que prevê um regime em que os trabalhadores desempenham suas atividades por 12 horas consecutivas, seguidas por um período de 36 horas de descanso. Esse tipo de escala ganhou relevância ao modificar a abordagem tradicional das jornadas de trabalho, que frequentemente eram estruturadas em turnos de oito horas diárias.

Antes da Reforma, tal modalidade era regulada pela Súmula 444, do Tribunal Superior do Trabalho, que permitia a sua utilização apenas em caráter excepcional, dado seu maior grau de lesividade à saúde e segurança do trabalhador. Entretanto, com o advento da Lei n.º 13.467/2017, a escala 12x36 passou a ser admitida de modo irrestrito. Além disso, agora é possível estabelecê-la por meio de acordo individual firmado entre empregado e empregador, bem como é permitida a sua utilização em atividades insalubres sem a prévia licença de autoridades competentes em saúde e segurança do trabalho.

Nessa conjuntura, o princípio da proteção assume um papel crucial. Esse princípio é pilar fundamental do Direito do Trabalho, estabelecendo a base para a criação e interpretação de normas que visam proteger a parte mais vulnerável na relação laboral, o trabalhador. Assim, a reflexão sobre o princípio tuitivo se torna essencial para assegurar que as alterações legislativas não comprometam a proteção aos empregados e a integridade das relações trabalhistas, nem resultem em situações de desvantagem para os trabalhadores.

A flexibilização das regras laborais pode gerar maior autonomia, mas ao mesmo tempo suscita questões sobre a proteção dos obreiros, a saúde ocupacional e a qualidade de vida. Diante disso, surge a seguinte problemática: A regulamentação da jornada de trabalho 12x36 pela Reforma Trabalhista foi vantajosa para o trabalhador?

Levando em consideração o cenário pós-reforma, o interesse em realizar este estudo surgiu em virtude dos diversos questionamentos suscitados pelos dispositivos legais que regem a escala 12x36 e dos intensos debates e controvérsias que os permeiam.

Ademais, a presente pesquisa justifica-se pela crescente necessidade de compreender as consequências práticas das alterações legais em um âmbito tão crucial quanto o das relações laborais. Os problemas inerentes a essa conjuntura merecem uma análise cuidadosa, visto que mudanças na jornada de trabalho podem influenciar diretamente a qualidade de vida, a saúde física e mental, e os direitos dos trabalhadores.

A temática mostra-se relevante e atual, uma vez que está intimamente ligada aos direitos sociais trabalhistas, alcançando parcela considerável da sociedade, além de estar em constante debate no campo jurídico, político e acadêmico. Outrossim, o presente estudo traz uma importante contribuição à comunidade acadêmica, vez que os resultados obtidos poderão contribuir para novas discussões, colaborando para o avanço teórico e prático no âmbito do Direito do Trabalho.

À vista do problema suscitado, o objetivo geral desta pesquisa é analisar se a regulamentação da jornada de trabalho 12x36 pela Reforma Trabalhista foi vantajosa para o trabalhador, considerando o princípio da proteção.

De forma mais específica, buscou-se conceituar o princípio da proteção, explorando sua origem, fundamentos e aplicabilidade; contextualizar a Reforma Trabalhista no cenário legal e social brasileiro; e analisar a jornada de trabalho 12x36 sob as perspectivas pré e pós-reforma, identificando as mudanças ocorridas e seus impactos na proteção do trabalhador.

O estudo que ora se apresenta foi levado a efeito a partir da metodologia de revisão de literatura, através das técnicas de pesquisa bibliográfica e documental. No levantamento bibliográfico, foram utilizados livros, artigos científicos, monografias, dissertações e teses que abordam a temática em questão. De forma suplementar, foram usadas como fontes documentais a Consolidação das Leis do Trabalho, a Constituição Federal, a Lei do Bombeiro Civil (Lei n.º 11.901/2009), dentre outras legislações infraconstitucionais.

No tocante à natureza, a presente pesquisa classifica-se como básica, uma vez que o foco reside na obtenção de conhecimentos essenciais para a compreensão do tema, contribuindo para a construção de um entendimento sólido e estruturado sobre a regulamentação da jornada de trabalho em estudo.

Para melhor apreciação deste trabalho, foi utilizada uma abordagem qualitativa, visto que houve a análise de dados qualitativos acerca da regulamentação da jornada 12x36 à luz do

princípio da proteção. Tal análise foi realizada com o fito de compreender de forma abrangente e contextualizada os efeitos sociais, profissionais e pessoais decorrentes da mudança na jornada.

Esta pesquisa se caracteriza, quanto aos objetivos, como uma pesquisa descritiva. Por meio dessa abordagem, foram apresentados de maneira precisa os aspectos legislativos modificados, os procedimentos estabelecidos e os objetivos declarados das alterações. A análise descritiva possibilitou contextualizar as mudanças dentro do panorama mais amplo das relações de trabalho, contribuindo para uma compreensão aprofundada das transformações ocorridas no âmbito da escala 12x36.

A monografia está estruturada em três capítulos teóricos, em que o primeiro aborda a conceituação e a origem histórica do princípio da proteção, explorando como sua evolução está intrinsecamente ligada às mudanças sociopolíticas e às demandas por regulamentação das relações de trabalho. Além disso, é analisada a sua aplicabilidade no cenário jurídico e social, tendo em vista suas três dimensões práticas.

No segundo capítulo, realiza-se uma análise da origem, motivações e consequências da Reforma Trabalhista no Brasil, fornecendo uma perspectiva ampla do tema no âmbito nacional. Nesse sentido, é explorado seu contexto histórico e socioeconômico, os fundamentos políticos, ideológicos e econômicos que a impulsionaram, bem como os impactos resultantes na proteção dos direitos dos trabalhadores.

Por fim, o terceiro capítulo é dedicado à análise da jornada 12x36, em que são explorados diversos aspectos relacionados a essa modalidade de trabalho. Inicialmente, é apresentado um contexto histórico e conceitual que permite compreender sua evolução ao longo do tempo. Em seguida, são detalhadas as regulamentações estabelecidas pela Lei n.º 13.467/2017 e os seus impactos na saúde e bem-estar dos trabalhadores. Ao final, o capítulo trata do regime 12x36 à luz do princípio da proteção no Direito do Trabalho.

2 O PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO AO TRABALHADOR: CONCEITO, ORIGEM E APLICABILIDADE

A compreensão dos princípios é essencial para alicerçar a estrutura jurídica em diversas áreas do Direito, e no Direito do Trabalho não é diferente. Os princípios desempenham um importante papel na busca por relações laborais justas e equitativas. Assim, no presente capítulo, será explorado em detalhes um princípio primordial nesse contexto: o princípio da proteção, também denominado de princípio tutelar, princípio tuitivo, princípio protetivo, princípio protetor ou, ainda, tutelar-protetivo e protetivo-tutelar.

Neste primeiro momento, antes de adentrar-se na análise do princípio tuitivo, é válido situar a conceituação dos princípios do direito e suas funções no ordenamento jurídico. De modo geral, os princípios são premissas basilares que orientam o direito, tanto na positivação de novas normas quanto na aplicação destas. Nesse sentido, Delgado (2001) assevera que eles constituem, simultaneamente, diretrizes gerais induzidas e indutoras do direito, pois são orientações deduzidas de um sistema jurídico que, após essa dedução, voltam-se a este fornecendo-o informações essenciais.

Os princípios são proposições genéricas que fornecem ao legislador a base e a inspiração para criar leis, contribuindo de maneira igual na complementação das lacunas e ausências da legislação, além de serem instrumentos para orientar a interpretação do operador jurídico (Saraiva; Souto, 2018). No Direito Laboral, são guias éticos e normativos que visam harmonizar a relação entre empregado e empregador, protegendo os interesses dos trabalhadores em um cenário marcado por assimetria de poder.

Posto isso, procede-se com uma breve análise do princípio da proteção, que constitui um dos focos desta monografia, levando em consideração os seus alicerces e sua ampla aplicabilidade no âmbito juslaboral, bem como o seu caráter fundamental.

2.1 Breve análise das raízes do princípio protetor: marco histórico e influências sociais

O desenvolvimento do Direito do Trabalho e a formulação do princípio protetor caminharam lado a lado. Ambos surgiram e evoluíram em resposta às mesmas preocupações com as condições de trabalho injustas e à necessidade de estabelecer uma base legal e ética que protegesse os direitos dos trabalhadores. Em vista disso, neste tópico, será abordado o contexto histórico que desencadeou o surgimento desse ramo do Direito, e, conseqüentemente, fez despontar o preceito em questão.

O surgimento do Direito do Trabalho resulta da interação entre diferentes fatores: fatores econômicos, fatores sociais e fatores políticos. É importante notar que eles não operam de maneira independente, uma vez que estão interligados e não podem ser plenamente compreendidos sem a influência mútua de outros elementos que convergem para o mesmo propósito (Delgado, 2019).

No âmbito político, o Estado liberal priorizou a liberdade de contratação, enfatizando uma abordagem de "deixar fazer, deixar passar". Do ponto de vista social, a concentração do proletariado em centros industriais nascentes, aliada à exploração do trabalho, especialmente de mulheres e crianças, revelou a necessidade de regulamentações protetoras. Por sua vez, no cenário econômico, o advento do capitalismo e a adoção do modelo de produção taylorista-fordista influenciaram diretamente as relações laborais (Calvo, 2020).

Além disso, Calvo (2020) acrescenta os fatores ideológicos, nos quais desempenharam um papel significativo. A ideologia de protesto, exemplificada pelo marxismo e seu Manifesto Comunista de 1848, e a ideologia de pacificação social presente na doutrina social da Igreja Católica, contribuíram para moldar a percepção sobre a importância de assegurar direitos e justiça aos trabalhadores.

Nesse sentido, Leite (2019, p. 19) esclarece que:

No período histórico propriamente dito é que surge o direito do trabalho. Três foram as principais causas: econômica (revolução industrial), política (transformação do Estado Liberal – Revolução Francesa – em Estado Social – intervenção estatal na autonomia dos sujeitos da relação de emprego) e jurídica (justa reivindicação dos trabalhadores no sentido de se implantar um sistema de direito destinado à proteção, como o direito de união, do qual resultou o sindicalismo, o direito de contratação individual e coletiva). Somando-se a essas causas, contribuíram decisivamente para o surgimento do direito do trabalho a ideia da justiça social preconizada, principalmente, pela Igreja Católica, através das Encíclicas *Rerum Novarum* e *Laborem Exercens*, e o marxismo, preconizando a união do proletariado e a ascensão dos trabalhadores, pela luta de classes, ao poder político.

Dessa forma, o Direito do Trabalho teve suas primeiras vertentes como resposta ao contexto econômico industrial. A indústria dependia do trabalho humano para operar as máquinas de produção em série. Isso representou uma mudança significativa, visto que, anteriormente, a produção não era conduzida em larga escala, como era o objetivo das primeiras fábricas (Santos, 2018).

A Revolução Industrial, que teve berço na Inglaterra e início a partir da segunda metade do século XVIII, é o marco do surgimento desse ramo do Direito. Nesse período, ocorreram

transformações de grande magnitude que afetaram profundamente a cultura, a sociedade e a economia. A expansão das fábricas e o crescimento das cidades resultaram na migração em massa de trabalhadores do campo para as áreas urbanas em busca de emprego nas novas indústrias.

A produção, até então, ocorria de forma artesanal e manual, com a utilização de ferramentas simples. O artesão desempenhava todas as fases do processo, desde a obtenção de matérias-primas até a venda do produto. Para tanto, havia o apoio da própria família, o que resultava em um consumo limitado de bens. Com o advento da Revolução Industrial, surgiram novas formas de produção e consumo, resultando no aumento exponencial do processo produtivo devido à introdução da mecanização (Rossal; Coimbra, 2021).

Consoante Martins (2011), a Revolução Industrial trouxe uma mudança significativa ao converter o trabalho em emprego. De maneira geral, os trabalhadores começaram a receber salários por seus esforços. Essa transformação trouxe consigo a necessidade de adotar uma nova cultura laboral, ao mesmo tempo em que deixavam para trás a anterior.

Dessarte, com o início dessa Revolução, os trabalhadores, que anteriormente tinham controle sobre toda a cadeia produtiva, começaram a perder esse domínio e passaram a trabalhar para os detentores dos meios de produção. Consequentemente, começaram a receber uma contraprestação na forma de salário ou remuneração em troca de seu trabalho subordinado, perdendo a participação direta nos resultados da fabricação (Rossal; Coimbra, 2021).

Nesse período, as condições de trabalho eram precárias. As instalações eram superlotadas e insalubres, com ventilação inadequada e falta de higiene. Os trabalhadores eram submetidos a condições perigosas, expostos a máquinas sem proteção e produtos químicos tóxicos. Além disso, as jornadas de trabalho eram excessivas e os salários extremamente baixos.

Ademais, com o objetivo principal de reduzir os custos empresariais, havia o uso abusivo da mão de obra infantil, visto que seus salários eram significativamente menores. As crianças eram submetidas a jornadas de trabalho de 14 a 16 horas por dia, sem pausas ou dias de descanso remunerado (Olea, 1984 *apud* Rossal; Coimbra, 2021).

Em tal contexto, não havia intervenção do Estado regrado as relações de trabalho, tampouco existia qualquer proteção para empregados que sofressem acidentes no trabalho, o que era comum em virtude das péssimas condições de trabalho. Como resultado, os trabalhadores frequentemente enfrentavam sérios riscos à saúde e à segurança sem nenhum amparo legal.

No início do século XIX, surgiram importantes iniciativas visando a proteção dos trabalhadores, especialmente os menores, que estavam submetidos a condições extremamente

desfavoráveis. A primeira lei protetiva na Inglaterra, conhecida como a “*Moral and Health Act*”, foi promulgada em 1802 e representou um marco significativo. Essa lei pioneira proibiu explicitamente o trabalho noturno para menores e por duração superior a 12 horas por dia (Cabral, 2022).

Em 1804, na França, entrou em vigor o Código de Napoleão, uma importante obra legal que teve influência significativa na codificação das leis em diversos países ocidentais. Uma das características notáveis desse código era a ideia de que o contrato fazia lei entre as partes, e só havia possibilidade de rescisão em caso de concordância mútua ou quando a lei determinasse expressamente sua invalidade. Tal codificação tratou das relações laborais como parte do gênero legal de "locação de coisas", o que implicava que o trabalho era visto como um serviço prestado em troca de pagamento, semelhante a alugar ou locar um objeto (Molina, 2010).

Posteriormente, em 1806, Napoleão estabeleceu os "*Conseils de prud'hommes*", tribunais de arbitragem destinados a resolver disputas entre trabalhadores e industriais de maneira justa e eficaz. Mais adiante, em 1813, foi proibido o emprego de menores em minas (Barros, 2016). Essas iniciativas legais na França ajudaram a estabelecer precedentes importantes na proteção dos direitos dos trabalhadores.

A partir da segunda metade do século XIX, a Revolução Industrial entrou em uma segunda fase, expandindo-se pela Europa. Esse período de crescimento industrial foi impulsionado por avanços em várias áreas, incluindo eletricidade, petróleo e produção de aço. Nesse contexto, o taylorismo¹ e o fordismo² se tornaram os principais métodos de produção, com a introdução de linhas de montagem que aumentaram a produtividade e reduziram os custos dos produtos (Rossal; Coimbra, 2021).

Todo esse cenário provocou reações por parte dos trabalhadores, que se organizaram em sindicatos para reivindicarem seus direitos básicos. Diante das condições difíceis de trabalho e da falta de proteção adequada, buscaram maneiras de pressionar os empregadores para atender às suas demandas. Isso, por muitas vezes, envolveu a realização de greves que, em alguns casos, resultaram em confrontos violentos entre as massas de trabalhadores e as forças policiais, refletindo a intensidade das tensões na época.

¹ Taylorismo é o nome dado ao sistema de produção industrial criado pelo engenheiro norte-americano Frederick W. Taylor. O sistema taylorista buscava atingir a máxima eficiência por meio da divisão do trabalho e da especialização de tarefas. Cada operário deveria desempenhar uma atividade específica no processo produtivo, sujeito a um monitoramento do tempo de produção.

² Criado pelo norte-americano Henry Ford, o fordismo se refere ao modelo de produção em massa de automóveis por meio da utilização das linhas de montagem, e seu principal objetivo era minimizar os custos de produção. Nesse sistema, cada trabalhador era responsável por uma determinada área da montagem, feita em uma esteira rolante.

Em contrapartida, o Estado se recusava a regular o conflito entre trabalhadores e empregadores, limitando-se a reprimir as reivindicações dos obreiros. Essa postura estava alinhada com os princípios do liberalismo econômico. A Escola Econômica Liberal, fundada por Adam Smith, promovia a ideia de que o papel estatal deveria ser estritamente negativo, ou seja, o Estado deveria se restringir a manter a ordem e não interferir na economia, a qual deveria funcionar com base na lei natural da oferta e da demanda (Martins, 2010).

Contrapondo-se à teoria liberal, surgiu uma importante ideologia: o marxismo. Em 1848, Karl Marx e Friedrich Engels publicaram “O Manifesto comunista”, obra que trouxe duras críticas ao capitalismo, além de defender a necessidade da organização e associação dos operários para possibilitar o alcance de melhores condições. O marxismo representa um conjunto de ideias filosóficas, econômicas, políticas e sociais, e se concentra no conflito de classes, argumentando que os trabalhadores devem buscar sua emancipação por meio da luta contra a classe burguesa (Calvo, 2020).

Para Delgado (2019, p. 108):

O ano de 1848 é, de fato, marco decisivo à compreensão da História do Direito do Trabalho. Isso, pela verdadeira mudança que produz no pensamento socialista, representada pela publicação do Manifesto de Marx e Engels, sepultando a hegemonia, no pensamento revolucionário, das vertentes insurrecionais ou utópicas. Do mesmo modo, pelo processo de revoluções e movimentos de massa experimentado naquele instante, indicando a reorientação estratégica das classes socialmente subordinadas. Estas passam a se voltar a uma linha de incisiva pressão coletiva sobre o polo adverso na relação empregatícia (o empresariado) e sobre a ordem institucional vigorante, de modo a insculpir no universo das condições de contratação da força de trabalho e no universo jurídico mais amplo da sociedade o vigor de sua palavra e de seus interesses coletivos.

A Igreja Católica também desempenhou um papel significativo na defesa das condições dos trabalhadores. Em 1891, o Papa Leão XIII, reconhecendo a necessidade de lidar com os desafios trazidos pelos tempos modernos, emitiu a encíclica *Rerum Novarum*, que é especialmente relevante para o campo trabalhista, pois abordou abertamente as condições das classes trabalhadoras (Calvo, 2020). Desse modo, a Igreja passou a recomendar a intervenção do Estado na economia, exigindo a implementação de legislações que protegessem os direitos dos obreiros e promovessem uma distribuição mais justa da riqueza.

No começo do século XX, a intervenção estatal na economia começou a ser formalmente incorporada às constituições dos países, dando origem ao que é conhecido como "constitucionalismo social". Esse movimento teve seu início no México, em 1917, quando a

Constituição mexicana incluiu disposições relacionadas aos direitos trabalhistas e sociais. Logo depois, em 1919, a Alemanha promulgou a Constituição de Weimar, que também incorporou princípios sociais e econômicos em seu texto (Martins, 2010).

A respeito da intensa atuação estatal nesse período, caracterizada pelo ideal da proteção, Camino (2010, p. 66) elucida:

A forte intervenção do Estado, a partir das primeiras décadas do século XX, plasmou o direito do trabalho de caráter compensador, marcado pelo princípio da proteção, expresso em normas de ordem pública, com forte dose de tutela de direitos indisponíveis nas relações individuais. Esse caráter tuitivo expressa-se através de presunções que atuam em favor do trabalhador e da higidez do contrato individual, da força jurígena dos fatos e da preservação das condições contratuais mais benéficas, insuscetíveis de alterações *in pejus*.

Ainda em 1919, foi assinado o Tratado de Versalhes, marcando o fim da Primeira Guerra Mundial. Além de lidar com as questões pós-guerra, o tratado também criou a Organização Internacional do Trabalho (OIT). Historicamente, a OIT desempenhou um papel fundamental na universalização do Direito do Trabalho, ajudando a estabelecer normas e padrões internacionais para proteger os direitos dos trabalhadores, promovendo igualdade e justiça nas relações laborais em nível global (Cabral, 2022).

No Brasil, a criação de leis trabalhistas foi impulsionada pela agitação social resultante das ideias socialistas e anarquistas trazidas por imigrantes. Tal agitação manifestou-se por meio da formação de organizações representativas, da realização de congressos operários e de diversas publicações, bem como através da ocorrência de greves (Martins, 2010). Esses eventos refletiram a crescente conscientização e mobilização dos trabalhadores, que buscavam melhores condições de trabalho e direitos mais justos, contribuindo, assim, para o desenvolvimento da legislação trabalhista no país.

Somente após a Revolução de 1930 que o Direito Laboral começou a se desenvolver efetivamente no Brasil, como um campo legalmente estruturado. Antes desse período, existiam algumas leis relacionadas ao trabalho, mas não havia uma legislação abrangente e coesa nesse sentido, tão somente algumas disposições dispersas. Mas, a partir do momento em que Getúlio Vargas assumiu o poder, esse ramo do direito começou a ser sistematicamente estruturado no país (Rossal; Coimbra, 2021).

Após a instituição do Governo Provisório, Vargas criou, em 1930, o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio. Durante seu governo, entraram em vigor diversas leis trabalhistas, entre elas, a regulamentação do trabalho da mulher (Decreto nº 21.417-A) e a fixação de jornada de oito horas para o trabalho no comércio (Decreto nº 21.186). Destaca-se,

ainda, a Constituição de 1934, que foi pioneira ao incluir disposições que elevaram os direitos laborais ao nível constitucional, abrangendo aspectos como o salário mínimo, a jornada de oito horas, as férias, o descanso semanal, a existência de múltiplos sindicatos e a indenização por demissões sem justa causa (Cabral, 2022).

Em 1943, foi sancionado o Decreto-Lei n.º 5.452/43, dando origem à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). A CLT representa o mais significativo marco legal trabalhista no Brasil, ao manifestar uma transição importante, afastando-se da abordagem fragmentada e dispersa das normas anteriores.

Com a referida Consolidação, os contratos de trabalho passaram a ser regidos por uma legislação específica e abrangente, na qual estabeleceu regras claras e uniformes para as relações laborais. Esse desenvolvimento marcou o reconhecimento do Direito do Trabalho como um ramo jurídico autônomo, com suas próprias funções e características, enfatizando a importância da proteção dos direitos dos trabalhadores.

A respeito da CLT, Leite (2019, p. 19) esclarece que:

A Consolidação das Leis do Trabalho, instituída por meio do Decreto-lei 5.452, de 1º de maio de 1943, que somente entrou em vigor em 10.11.1943, sistematizou as leis esparsas então existentes, acrescida de novos institutos criados pela comissão de juristas (Segadas Vianna, Luiz Augusto de Rego Monteiro, Oscar Saraiva, Arnaldo Süssekind e Dorval Lacerda) que a elaboraram. À exceção de Oscar Saraiva, primeiro presidente da comissão, todos os demais integrantes eram membros do Ministério Público do Trabalho. A CLT não é um código, mas uma lei, ou melhor, um Decreto-lei de caráter geral, aplicado a todos os empregados sem distinção da natureza do trabalho técnico, manual ou intelectual. A CLT é equiparada a lei federal.

A partir da Constituição de 1934, todas as subseqüentes incluíram princípios e normas fundamentais do Direito do Trabalho, embora seguindo predominantemente a perspectiva do modelo liberal clássico. Mas, foi com a Constituição Federal de 1988 que se marcou um novo capítulo na história dos direitos sociais no país, impactando significativamente o campo trabalhista sob o paradigma do Estado Democrático de Direito (Leite, 2019).

Desse modo, a nova Constituição marcou uma mudança fundamental, afastando-se do antigo enfoque individualista e privatista em direção a uma abordagem mais centrada no coletivo e no bem-estar social, priorizando a dignidade da pessoa humana. Em seu artigo 7º, listou uma série de direitos destinados a melhorar a condição social dos trabalhadores (Cassar, 2018).

Portanto, como resultado de todo esse contexto histórico, surgiu o Direito do Trabalho, caracterizado como um conjunto de leis destinado a proteger os trabalhadores e garantir os seus

direitos em relação aos empregadores. Nas raízes desse ramo jurídico se encontra o princípio da proteção, seu mandamento primordial, que surgiu como resposta às profundas desigualdades e vulnerabilidades que caracterizaram as primeiras relações de trabalho, visando assegurar que os trabalhadores sejam resguardados por normas que compensem a desvantagem existente e garantam a dignidade no ambiente laboral.

2.2 Conceituação do princípio da proteção: fundamentos e alcance no Direito do Trabalho

Em algumas relações jurídicas as partes se encontram em uma condição de igualdade substancial e, como consequência, em um estado de equidade contratual. Em tais circunstâncias, se espera que a atuação estatal evite qualquer favorecimento a uma das partes em detrimento da outra. Contudo, quando há clara e visível discrepância de poder ou oportunidades entre os sujeitos da relação contratual, esse modelo não pode ser mantido, cabendo ao Estado instituir mecanismos de proteção para os mais vulneráveis, a fim de evitar a exploração do mais forte sobre o mais fraco (Martinez, 2019).

Via de regra, as relações contratuais são fundamentadas na igualdade entre as partes, tanto em termos de obrigações quanto nas condições para a celebração do contrato. Porém, nas relações trabalhistas essa equidade não está presente, apesar das obrigações mútuas entre empregados e empregadores (Vitor, 2023). A relação de emprego é caracterizada pelo poder, onde o empregador exerce a autoridade para supervisionar e comandar integralmente a execução das tarefas realizadas pelo trabalhador. Esse controle abrangente sobre o empregado é um traço distintivo da subordinação presente no ambiente de trabalho, reforçando a desigualdade entre as partes envolvidas.

Conforme já abordado no tópico anterior, o próprio surgimento do Direito do Trabalho está intrinsecamente ligado à necessidade de regular a relação juridicamente desigual entre dois extremos, os detentores dos meios de produção e a classe trabalhadora. Em tal conjuntura, a proteção da parte menos favorecida constitui o cerne desse campo jurídico (Vitor, 2023).

Nesse contexto, o princípio da proteção emerge como um contrapeso para equilibrar tais relações, que apresentam desequilíbrio material. Esse preceito é o pilar central do Direito do Trabalho, a direção que norteia todo o sentido da sua criação, visando mitigar a desproporção existente e assegurar que os direitos e interesses do lado mais fraco sejam protegidos de forma adequada.

Na ótica de Plá Rodriguez (2000), o princípio protetor é o critério fundamental que guia o Direito Laboral, tendo em vista que, em vez de buscar igualdade absoluta entre as partes,

prioriza a proteção e o cuidado preferencial com os direitos e interesses dos trabalhadores. Em outras palavras, o foco principal é garantir que os empregados tenham condições justas e seguras no ambiente de trabalho, mesmo que isso signifique conceder-lhes vantagens em relação aos empregadores.

Logo, esse preceito é baseado na ideia de que, devido à desigualdade inerente às relações laborais, os trabalhadores normalmente se encontram em uma posição mais vulnerável e dependente comparado aos empregadores. Em virtude disso, são estabelecidos mecanismos, normas e presunções próprias, atuando como uma rede de proteção para a parte hipossuficiente, com o objetivo de mitigar juridicamente tal desequilíbrio.

Para Saraiva e Souto (2018), o princípio tuitivo é o mais amplo e relevante no âmbito trabalhista, no qual visa conferir ao empregado, polo mais fraco da relação laboral, uma superioridade jurídica capaz de fornecer meios de proteger os direitos essenciais estabelecidos na legislação trabalhista em vigor. Como afirma Delgado (2019, p. 233-234):

O princípio tutelar influi em todos os segmentos do Direito Individual do Trabalho, influenciando na própria perspectiva desse ramo ao se construir, desenvolver-se e atuar como direito. Efetivamente, há ampla predominância nesse ramo jurídico especializado de regras essencialmente protetivas, tutelares da vontade e interesses obreiros; seus princípios são fundamentalmente favoráveis ao trabalhador; suas presunções são elaboradas em vista do alcance da mesma vantagem jurídica retificadora da diferenciação social prática. Na verdade, pode-se afirmar que sem a ideia protetivo-retificadora, o Direito Individual do Trabalho não se justificaria histórica e cientificamente.

Destarte, o preceito em comento exerce uma abrangente influência em todas as esferas do Direito do Trabalho, modelando o seu funcionamento como um todo. Ele se evidencia pela predominância de regras voltadas à salvaguarda dos empregados, sendo a ideia de proteção e a correção das desigualdades o fundamento da existência e evolução desse ramo do Direito ao longo do tempo.

Em relação à desigualdade que permeia tal relação, Scandolieri (2003, p. 37) aduz que:

Muitos entendem que essa desigualdade existente entre trabalhador e empregador ocorre em virtude: 1) da dependência econômica do empregado, uma vez que, em regra (e não sempre), o trabalhador depende economicamente daquele que lhe fornece o emprego, para que então possa receber seu salário, que por sua vez é essencial para sua subsistência; e 2) da subordinação, pois o empregado não tem autonomia de trabalho, ele estará sempre cumprindo ordens e obrigações. O empregado tem que se sujeitar aos mandamentos dos empregadores durante o trabalho. Situação essa, que não se

verifica de forma inversa, ou seja, o patrão não se sujeita a ordens do empregado.

Dessa forma, são fundamentos do princípio da proteção: a subordinação jurídica e a dependência econômica. A aceitação da condição de subordinação por parte do trabalhador resulta da combinação inevitável entre a necessidade vital de sustento e a falta de controle sobre os meios de produção, o que culmina em uma situação onde ele se torna dependente de seu salário, que é sua principal fonte de subsistência. Em virtude dessa circunstância, a dependência econômica é gerada, uma vez que não possui alternativas viáveis para garantir sua sobrevivência, a não ser mediante a relação de trabalho subordinado.

À vista disso, o trabalhador encontra-se em uma posição de vulnerabilidade econômica, que torna difícil fazer demandas ou negociações significativas no momento da contratação ou ao longo do vínculo de trabalho, e mesmo ao término do contrato, carece de influência para assegurar o recebimento justo de seus pagamentos devidos. Além disso, apresenta vulnerabilidade física, pois está exposto a potenciais perigos físicos e psicológicos durante a realização de suas tarefas laborais, uma vez que sua força de trabalho está intrinsecamente ligada à sua própria pessoa (Martins, 2010).

Em meio a tal contexto, o princípio da proteção adentra no Direito do Trabalho como meio para evitar a exploração do capital sobre o trabalho humano, o que possibilita melhores condições de vida e permite o bem-estar social dos trabalhadores (Saraiva; Souto, 2018).

Consoante Martins (2010), o referido preceito direciona a atuação de cada uma das fontes do Direito do Trabalho, além de ser uma delas. Ele deve orientar o legislador no momento da criação de normas, bem como na interpretação do direito no momento de sua aplicação. Porém, salienta-se que sua aplicabilidade não é absoluta, sendo necessário interpretá-lo em conjunto com outros princípios presentes no sistema legal.

Portanto, em primeiro lugar, o princípio da proteção exerce uma influência primordial na elaboração de normas trabalhistas. O legislador, guiado por esse princípio, é instado a considerar a parte hipossuficiente da relação laboral, o trabalhador, e a adotar medidas que visem corrigir as desigualdades econômicas e de poder entre as partes. Nessa perspectiva, a legislação é moldada de maneira a fornecer garantias mínimas, como salário justo, jornada de trabalho razoável, segurança e saúde no ambiente laboral, assegurando que o obreiro não fique à mercê de condições prejudiciais ou abusivas.

Ademais, o alcance desse mandamento se manifesta na interpretação e aplicação das normas trabalhistas. Os magistrados, na análise dos litígios laborais, são chamados a adotar

uma postura interpretativa que priorize a proteção ao trabalhador, com o fim de buscar equilibrar as assimetrias inerentes à relação empregatícia, salvaguardando os interesses destes.

Em suma, o princípio tuitivo transcende a mera formulação de normas, permeando todos os estágios da relação laboral e repercutindo nas dinâmicas socioeconômicas mais amplas. Sua aplicação abrangente é fundamental para a construção de um ambiente de trabalho justo e equitativo, no qual os trabalhadores são resguardados de abusos e injustiças, ao mesmo tempo em que se promove uma harmonização entre os interesses das partes envolvidas.

2.3 As três projeções práticas do princípio tuitivo: *in dubio pro operario*, norma mais favorável e condição mais benéfica

A doutrina não é uniforme no que tange às formas de aplicação do princípio tuitivo. Existem diversas perspectivas sobre como ele se manifesta e se concretiza, refletindo uma ampla variedade de opiniões. Américo Plá Rodriguez (2000), na sua clássica obra “Princípios de Direito do Trabalho”, considera que esse princípio se expressa por meio de três dimensões distintas: a regra *in dubio pro operario*, a regra da norma mais favorável e a regra da condição mais benéfica.

De modo divergente, ao abordar as diferentes dimensões do princípio da proteção mencionadas por Rodriguez, Delgado (2019, p. 234) esclarece que existem outras maneiras de aplicar esse preceito:

Na verdade, a noção de tutela obreira e de retificação jurídica da reconhecida desigualdade socioeconômica e de poder entre os sujeitos da relação de emprego (ideia inerente ao princípio protetor) não se desdobra apenas nas três citadas dimensões. Ela abrange, essencialmente, quase todos (senão todos) os princípios especiais do Direito Individual do Trabalho. Como excluir essa noção do princípio da imperatividade das normas trabalhistas? Ou do princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas? Ou do princípio da inalterabilidade contratual lesiva? Ou da proposição relativa à continuidade da relação de emprego? Ou da noção genérica de despersonalização da figura do empregador (e suas inúmeras consequências protetivas ao obreiro)? Ou do princípio da irretroação das nulidades? E assim sucessivamente. Todos esses outros princípios especiais também criam, no âmbito de sua abrangência, uma proteção especial aos interesses contratuais obreiros, buscando retificar, juridicamente, uma diferença prática de poder e de influência econômica e social apreendida entre os sujeitos da relação empregatícia (aferições fáticas da hipossuficiência e da vulnerabilidade da pessoa humana trabalhadora nas relações empregatícias).

Portanto, conforme o entendimento do referido doutrinador, tal preceito seria a inspiração abrangente por trás de todo o conjunto de normas, princípios e instituições que constituem o Direito do Trabalho, não se limitando a apenas três desdobramentos.

Sendo assim, as formas de aplicação do princípio da proteção apresentadas por Rodriguez não representam as únicas possíveis, podendo ele ser empregado em diversas situações, contanto que esteja de acordo com a lógica do sistema jurídico brasileiro. É importante verificar, em cada caso, se esse princípio está sendo cumprido, o que requer uma análise cuidadosa dos outros mandamentos do sistema legal (Martins, 2010).

Apresentadas tais considerações e divergências, a partir de agora serão analisadas cada uma das três dimensões delineadas por Plá Rodriguez. A primeira modalidade de aplicação é o *in dubio pro operario*, na qual estabelece que havendo uma norma que comporte mais de um sentido, deve ser dada preferência à interpretação mais favorável ao trabalhador (Rodriguez, 2000).

O *in dubio pro operario* compartilha uma semelhança conceitual com um princípio do Direito Penal, que é o de "na dúvida, absolve-se o réu". Em ambos os casos, a ideia subjacente é a de dar o benefício da dúvida à parte mais vulnerável ou desfavorecida da relação jurídica, que, no contexto do Direito do Trabalho, é o trabalhador.

Nessa perspectiva, Delgado (2019, p. 248-249) assevera que:

Trata-se de transposição adaptada ao ramo justralhista do princípio jurídico penal *in dubio pro reo*. Como o empregador é que se constitui em devedor na relação de emprego (e réu na relação processual trabalhista), adaptou-se o princípio à diretriz *in dubio pro misero* (ou *pro operario*).

Portanto, essa adaptação do princípio jurídico *in dubio pro reo* para o contexto trabalhista reflete a preocupação em equilibrar a relação entre empregado e empregador, reconhecendo que este último detém mais poder. Assim como no âmbito penal, esse preceito assegura que, em situações de incerteza e ambiguidade na interpretação das normas trabalhistas, deve ser decidido em benefício do trabalhador, a parte mais vulnerável.

Deveali (1948 *apud* Rodriguez, 2000) apresenta duas condições para aplicação do mandamento em comento: a) apenas quando houver incerteza sobre a extensão da norma; e b) todas as vezes que estiver em conformidade com a vontade do legislador.

Relativamente à primeira condição, esse preceito deve ser aplicado quando existir uma verdadeira dúvida sobre como interpretar a norma. Nesse caso, não é uma questão de corrigir a regra ou preencher suas lacunas, bem como não deve ser usado para desconsiderar o seu

significado, buscando uma interpretação que não pode ser deduzida do texto ou do seu contexto (Rodriguez, 2000). Logo, deve-se compreender o alcance de uma norma existente sem criar uma nova, não se recorrendo a essa dimensão quando não há regra alguma para guiar a situação.

No que tange à segunda condição, Deveali (1948 *apud* Rodriguez, 2000) enfatiza que, ao aplicar essa regra, é essencial que se dê preferência a uma interpretação que busque compreender a vontade do legislador, isto é, a razão de ser da lei ou sua essência subjacente. Isso implica não se ater rigidamente ao texto legal, mas sim considerar o propósito original e o contexto em que a lei foi concebida. Todavia, também indica que não é viável aplicar uma interpretação mais favorável ao empregado se isso implicar em conflito com outras leis ou com a intenção original do legislador (Scandolieri, 2003).

Para Oliveira (2006), o intérprete só deve recorrer a essa orientação hermenêutica quando identificar dois possíveis caminhos interpretativos para a mesma norma. Assim, sua aplicação está condicionada à presença de uma situação ambígua na norma que está sendo analisada. A dúvida, nesse contexto, é considerada como a existência de múltiplas interpretações, onde deve ser dada a preferência àquela que mais privilegie o trabalhador.

O segundo modo de aplicação, que carrega o nome de “norma mais favorável”, determina que se houver mais de uma norma cabível para o mesmo caso concreto, deve ser aplicada a que for mais favorável ao trabalhador, independente dos critérios de hierarquia das normas (Neto; Cavalcante, 2019). Desse modo, parte do pressuposto de que existe mais de uma lei regulando um mesmo fato, e apenas a que oferece a maior vantagem ao trabalhador deve ser aplicada. Conforme aduz Silva (1999, p. 65):

O princípio da norma mais favorável é o mais amplo, em termos de proteção, e o único incontestavelmente específico do Direito do Trabalho, pois nenhuma outra disciplina jurídica e em nenhum caso, ao menos no Brasil, admite-se a aplicação de norma hierarquicamente inferior com desprezo da hierarquicamente superior.

À vista disso, Leite (2019, p. 34) alude que “o direito do trabalho adota a teoria dinâmica da hierarquia entre as normas trabalhistas, pois no topo da pirâmide normativa não estará necessariamente a Constituição, e sim a norma mais favorável ao trabalhador”. Destarte, a hierarquia das fontes formais é relativizada no Direito do Trabalho, posto que o critério primordial é escolher a norma que ofereça maior proteção aos direitos do empregado, mesmo que ela seja hierarquicamente inferior à outra norma menos favorável.

De acordo com Delgado (2019, p. 234-235):

O presente princípio dispõe que o operador do Direito do Trabalho deve optar pela regra mais favorável ao obreiro em três situações ou dimensões distintas: no instante de elaboração da regra (princípio orientador da ação legislativa, portanto) ou no contexto de confronto entre regras concorrentes (princípio orientador do processo de hierarquização de normas trabalhistas) ou, por fim, no contexto de interpretação das regras jurídicas (princípio orientador do processo de revelação do sentido da regra trabalhista).

No que tange à aplicação da regra da norma mais favorável, há de se falar em três teorias, quais sejam, a teoria da acumulação, a teoria do conglobamento e a teoria da incindibilidade dos institutos.

Por meio da primeira teoria, o operador do direito examina e categoriza várias fontes legais relacionadas ao trabalho com o objetivo de separar e identificar os aspectos mais benéficos para o trabalhador. Em essência, busca reunir todas as vantagens possíveis a partir de várias fontes legais (Neto; Cavalcante, 2019). Para Leite (2019, p. 35), “o contrato de trabalho seria, assim, uma espécie de ‘colcha de retalhos’, na medida em que se vão acumulando, entre as diversas normas existentes, os dispositivos, nelas contidos, considerados mais vantajosos ao empregado”.

A segunda teoria, conhecida como teoria do conglobamento, considera as normas como um todo integrado, enfatizando a unidade de cada sistema legal. Nesse enfoque, não é permitida a aplicação simultânea de disposições de dois sistemas legais diferentes (Martins, 2010). Consoante Silva (1999, p. 82), através dessa teoria, “deve-se, ao comparar as fontes, verificar qual delas, em seu conjunto, é mais benéfica ao trabalhador, e preferi-la, excluindo totalmente de aplicação as outras, consideradas menos favoráveis em bloco”.

Dessa maneira, pelo conglobamento, ao contrário do que acontece na teoria da acumulação, o operador do direito não divide ou fragmenta o conteúdo das regras legais durante a análise de vários instrumentos normativos. Em vez disso, ele compara esses textos, buscando a escolha daquele que, como um todo, oferece as maiores vantagens para o trabalhador. Nessa abordagem, a ênfase está na visão do Direito como um sistema coeso, evitando a possibilidade de conflitos entre normas no tratamento de casos específicos (Neto; Cavalcante, 2019).

Por sua vez, a teoria da incindibilidade dos institutos adota uma posição eclética, o que significa que quando existem várias fontes regulando o mesmo assunto, não é necessário considerar cada dispositivo ou cada norma em sua totalidade. Em vez disso, o foco recai sobre os institutos do Direito Laboral presentes em cada uma dessas fontes normativas, como a Constituição, a CLT, as Convenções Coletivas e os Regulamentos. Conforme essa teoria, é

viável combinar as diferentes normas contidas nesses documentos legais, desde que se leve em consideração os institutos jurídicos trabalhistas presentes em cada um deles (Leite, 2019).

Por fim, a terceira regra, conhecida como “condição mais benéfica”, expressa que uma condição de trabalho que foi acordada ou estabelecida no âmbito da contratação não pode ser trocada por uma menos favorável dentro da mesma relação de emprego (Neto; Cavalcante, 2019). Ojeda Avilés (*apud* Silva, 1999, p. 101) a define como “a conservação das vantagens obtidas por aplicação de normas anteriores se mais benéficas e não contempladas pela norma substituinte”. Desse modo, a regra em comento visa proteger os direitos e benefícios adquiridos pelos trabalhadores ao longo do tempo.

Sobre esse preceito, Delgado (2019, p. 238) esclarece que:

Não se trata, aqui, como visto, de contraponto entre normas (ou regras), mas cláusulas contratuais (sejam tácitas ou expressas, sejam oriundas do próprio pacto ou do regulamento de empresa). Não se trata também, é claro, de condição no sentido técnico-jurídico (isto é, “cláusula que subordina o efeito do ato jurídico a evento futuro e incerto” — art. 114, CCB/1916; art. 121, CCB/2002). O que o princípio abrange são as cláusulas contratuais, ou qualquer dispositivo que tenha, no Direito do Trabalho, essa natureza. Por isso é que, tecnicamente, seria mais bem enunciado pela expressão princípio da cláusula mais benéfica.

De acordo com Rodriguez (2000, p. 131), “a regra da condição mais benéfica pressupõe a existência de uma situação concreta, anteriormente reconhecida, e determina que ela deve ser respeitada, na medida em que seja mais favorável ao trabalhador que a nova norma aplicável”. Nesse sentido, qualquer nova regulamentação deve respeitar as situações específicas que foram reconhecidas em favor do empregado, preservando as condições mais vantajosas que ele já possui. Ademais, esse preceito exige que a vantagem já tenha sido efetivamente adquirida, não se aplicando a casos em que ainda existe apenas uma expectativa de direito (Martins, 2010).

O fundamento por trás da regra da condição mais benéfica está ancorado no conceito de “direito adquirido”, resguardado pela Constituição Federal, em seu artigo 5º, inciso XXXVI, e se expressa na proibição de realizar mudanças prejudiciais nas condições originalmente estabelecidas em contratos. Dessa forma, essa projeção do princípio da proteção visa garantir que os direitos e condições adquiridos sejam preservados e não possam ser alterados de forma prejudicial após terem sido estabelecidos.

Nesse diapasão, para garantir que o empregado mantenha as vantagens conquistadas ao longo do seu contrato de trabalho, o artigo 468 da CLT estabelece que qualquer modificação nas condições do contrato só pode ocorrer com o consentimento mútuo das partes envolvidas.

E, mesmo com esse consentimento, as alterações não devem causar prejuízos diretos ou indiretos ao empregado, caso contrário, a cláusula que desrespeitar tal garantia será considerada nula (Brasil, 1943).

Cabe ressaltar, por fim, que a Súmula 51, inciso I, do TST, dispõe que as cláusulas regulamentares que revogam ou alteram benefícios anteriormente concedidos só terão efeito sobre os trabalhadores admitidos após a modificação do regulamento. Em outras palavras, se um empregador decidir modificar ou eliminar certas vantagens estabelecidas em um regulamento interno, só será aplicável aos novos funcionários contratados após essa alteração. Os trabalhadores que já estavam empregados antes da mudança não podem ser prejudicados e continuarão a usufruí-las conforme estabelecidas anteriormente.

3 A REFORMA TRABALHISTA NO CENÁRIO BRASILEIRO: MATRIZES, PROPÓSITOS E IMPLICAÇÕES

No Brasil, a Reforma Trabalhista é um tema que tem gerado debates e discussões ao longo dos anos. Ocorrida em 2017, com a promulgação da Lei 13.467/2017, trouxe mudanças substanciais na legislação laboral sob a justificativa de modernizar as relações de trabalho e diminuir o desemprego.

De tal modo, a referida lei foi promovida como uma tentativa de flexibilizar o mercado de trabalho, aumentar a competitividade das empresas e, conseqüentemente, estimular a criação de empregos. Contudo, gerou controvérsias e críticas de diversos setores da sociedade, que alegam que as mudanças resultam na precarização das condições de trabalho e na diminuição dos direitos dos trabalhadores.

Em vista disso, este capítulo discorrerá sobre a Reforma Trabalhista implementada no país, considerando o cenário em que foi introduzida, as justificativas que embasaram sua adoção e os efeitos percebidos nas garantias trabalhistas.

3.1 Contexto histórico e socioeconômico da reforma: impulsos e objetivos

Conforme apontado no capítulo anterior, o Direito Laboral se adapta às mudanças políticas, sociais e econômicas, uma vez que reflete a constante evolução da questão social e a resposta humanista às condições do ambiente de trabalho. Dessa forma, influenciadas pelo contexto em que são aplicadas, as leis trabalhistas são resultado das discussões e negociações que ocorrem dentro desse paradigma, buscando equilibrar os interesses econômicos e sociais, além de proteger os direitos fundamentais dos trabalhadores (Nascimento; Medeiros, 2022).

Nesse compasso, após a promulgação da Constituição Federal de 1988, que consolidou os direitos trabalhistas no Brasil, surgiu uma vertente ideológica que defendia a desregulamentação e a flexibilização das normas laborais, especialmente na década de 1990 (Delgado, 2017). Essa abordagem foi impulsionada pelo contexto de desafios econômicos, como alta inflação e baixo crescimento, com argumentos de que a rigidez das leis poderia estar prejudicando a competitividade e a geração de empregos.

Durante essa época, foram feitas várias tentativas de reformar a CLT, uma iniciativa que era amplamente vista como um consenso em alguns setores da sociedade, sobretudo entre grupos empresariais e setores políticos alinhados com uma visão mais liberal da economia.

Essas investidas buscavam, em muitos casos, tornar as leis trabalhistas flexíveis, adaptando-as às mudanças nas relações de trabalho e nas demandas econômicas (Filgueiras, 2019).

Apesar de algumas mudanças significativas e pontuais na legislação trabalhista brasileira terem ocorrido nos anos 1990 e 2000, a sua estrutura geral não passou por transformações profundas, sendo que a maior parte da CLT foi mantida intacta durante esse período. Contudo, a demanda por reformas na referida Consolidação e na legislação laboral como um todo permaneceu presente no cenário empresarial brasileiro desde então (Filgueiras, 2019).

Em 2008, com a crise financeira que afetou a economia ocidental, desencadeada pelo colapso do setor financeiro e imobiliário nos Estados Unidos, com impactos que se estenderam a todo o sistema bancário dos EUA e da Europa, as ideias de desregulamentação e flexibilização ganharam um novo vigor no mundo ocidental. No Brasil, essas ideias ressurgiram com grande ênfase, especialmente a partir de 2016 (Delgado, 2019).

No ano de 2016, o Brasil vivenciou uma intensa crise política, cujo ápice foi o *impeachment* da presidente Dilma Rousseff. Esse período de instabilidade governamental ficou marcado por uma polarização intensa, culminando na ascensão de Michel Temer à presidência. A transição de poder marcou um momento crítico na história política brasileira, com implicações significativas para o cenário nacional.

Logo após, o país testemunhou um rápido e enfático retorno às ideias ultraliberais que defendem o Estado Mínimo e a supremacia abrangente dos interesses do poder econômico em todas as esferas da economia, da sociedade e das políticas públicas. Entre essas ideias, destacam-se especialmente as propostas de desregulamentação e flexibilidade das leis trabalhistas (Delgado, 2019).

Nesse período também houve uma forte crise financeira, que trouxe dificuldades em atrair investimentos estrangeiros, enfraquecendo ainda mais a economia nacional. Essa situação resultou em dois principais efeitos: primeiro, reduziu o poder de compra devido à falta de investimento, diminuindo o consumo; segundo, aumentou significativamente o desemprego (Nascimento; Medeiros, 2022).

Em meio a todo esse cenário, ainda no final de 2016, o então presidente da República, Michel Temer, apresentou ao Congresso Nacional uma proposta de reforma trabalhista, que foi submetida à análise na Câmara dos Deputados como Projeto de Lei 6.787/2016. Apelidado de “minirreforma”, o anteprojeto continha apenas nove páginas e modificava somente sete artigos da CLT (Severo; Maior, 2017).

Logo, a tramitação da proposta se deu em um contexto de considerável instabilidade, tendo sido apresentado menos de quatro meses após a decisão oficial de *impeachment* da presidente Dilma Rousseff, representando um período curto para a análise e discussão de um projeto de lei de tal magnitude, dada a complexidade e a controvérsia das mudanças propostas. Além disso, o trâmite ocorreu aproximadamente um ano antes das eleições gerais no país, o que trouxe um componente político adicional à discussão (Figueiredo; Salles; Romero, 2021).

Para Possídio (2021, p. 125):

A crise brasileira reflete uma crise nas estruturas fundantes do arcabouço legal que orientou o ordenamento trabalhista vigente, precisamente a crise do sindicalismo brasileiro e até mesmo da análise de custos em torno dos direitos fundamentais, de forma que qualquer alteração legislativa em derredor dela haveria de ser precedida de ampla discussão com a sociedade organizada.

A despeito disso, no início de 2017 foi instalada a Comissão Especial da Reforma e o deputado Rogério Marinho foi eleito como relator. Em abril do mesmo ano, ele apresentou um novo texto, que representou uma significativa modificação em relação ao projeto original proposto pelo governo. O texto do deputado incorporou mais de 800 emendas sugeridas por parlamentares e introduziu mais de 100 alterações na CLT (Severo; Maior, 2017).

Entre as razões apresentadas pelos apoiadores da reforma, além da afirmação de não retirada de direitos, destaca-se a criação de empregos como um dos seus principais benefícios e seu potencial para contribuir significativamente para a superação da crise econômica no país. Ademais, utilizou-se amplamente uma narrativa de aversão ao Partido dos Trabalhadores que se intensificou nesse período, especialmente devido aos escândalos de corrupção e à instabilidade política e econômica no país (Figueiredo; Salles; Romero, 2021).

A respeito da tramitação legislativa, Maior (2017, n.p) aduz o seguinte:

Vale verificar que o relatório final do PL 6787/16, apresentado (...) em 12/04/17, não era, inicialmente (em 23/12/16), um projeto de reforma trabalhista, como acima demonstrado, e, em apenas quatro meses (devendo-se considerar que, de fato, a tramitação tem início em 09/02/17, quando é instalada a Comissão Especial da Reforma e eleito como relator o deputado Rogério Marinho, o que resulta em poucos dois meses de tramitação) se transformou em um texto com 132 páginas, incluindo o Parecer, propondo a alteração de mais de 200 dispositivos na CLT, dentre artigos e parágrafos, todas no mesmo sentido.

O autor ainda afirma que, ao longo da tramitação da reforma, observou-se uma clara inclinação para incorporar as demandas do setor empresarial, tanto no âmbito do direito material

quanto no campo processual. Essas mudanças foram projetadas para fortalecer o poder das grandes corporações econômicas através de dois pilares fundamentais: a fragilização dos direitos dos trabalhadores e a fragmentação da classe trabalhadora, tornando mais difícil a defesa de seus interesses; e o afastamento do Estado de seu papel regulador e fiscalizador, priorizando os interesses do capital em detrimento dos direitos dos empregados e das instituições tradicionalmente responsáveis por sua proteção.

Em 26 de abril de 2017, o projeto foi aprovado pelo plenário da Câmara dos Deputados, com 296 votos a favor e 117 votos contra. Posteriormente, no mês de junho, a Comissão de Assuntos Sociais (CAS) do Senado rejeitou a proposta, o que proporcionou aos apoiadores da CLT a expectativa de um abrandamento na rapidez do processo legislativo. Mas, apesar dessa rejeição inicial, o trâmite seguiu e foi encaminhada para a votação no plenário. A partir desse momento, a proposta ficou conhecida como Projeto de Lei da Câmara 38/2016 (Souza, 2017).

No Senado, o relatório do projeto de lei, que não foi lido, identificou várias inconstitucionalidades. Contudo, não foram propostas emendas para corrigi-las. Isso ocorreu para evitar atrasos, uma vez que qualquer alteração exigiria que ele retornasse à Câmara dos Deputados para revisão. Nesse sentido, no dia 11 de julho de 2017, o projeto foi aprovado com 50 votos a favor e 26 contrários, sendo seu texto semelhante ao que havia sido aprovado pela Câmara em abril (Severo; Maior, 2017).

Ato contínuo, no dia 13 de julho de 2017 a Lei n.º 13.467, conhecida como Reforma Trabalhista, foi sancionada sem vetos pelo presidente da República, entrando em vigor no dia 11 de novembro de 2017, após cumprida a *vacatio legis* de 120 dias. A reforma implementou modificações na CLT, na Lei 6.019/74 (trabalho temporário), na Lei 8.036/90 (FGTS) e na Lei 8.212/91 (custeio da seguridade social).

Como ponto de comparação, vale ressaltar que enquanto o Código de Processo Civil foi aprovado ao longo de cinco anos e com uma *vacatio legis* de 1 ano, a Reforma Trabalhista foi sancionada em menos de seis meses e com apenas 120 dias de *vacatio* (Calvo, 2020). Essas diferenças marcantes nos prazos de aprovação e implementação destacam a urgência e a rapidez com que a Reforma foi conduzida no Legislativo. O CPC passou por um longo processo de discussão e elaboração, já a Lei 13.467 foi tramitada de forma ágil, o que destaca controvérsias sobre a adequação do processo legislativo e a profundidade das mudanças introduzidas, considerando o impacto nas relações laborais e na sociedade como um todo.

Conforme Possídio (2021, p. 124), “a reforma trabalhista implantada pela Lei n.º 13.467/2017 brotou em um momento de instabilidade econômica e política do Brasil, o que, certamente, favoreceu o açodamento pela sua aprovação”.

De acordo com Severo e Maior (2017), espalhou-se a ideia de que a nova legislação trabalhista objetivava: eliminar a insegurança jurídica; criar empregos; não cortar ou reduzir direitos; estar em conformidade com a Constituição; permitir a flexibilização das normas como um meio de beneficiar os trabalhadores; modernizar a legislação, acompanhando o avanço tecnológico; e fortalecer o papel dos sindicatos.

Entretanto, consoante os referidos autores, a Lei 13.467/17 não atingiu nenhum dos propósitos mencionados anteriormente, sendo seu verdadeiro objetivo enfraquecer a classe trabalhadora, suprimir os direitos trabalhistas e dificultar o acesso dos trabalhadores à Justiça do Trabalho.

Tendo em vista todo esse contexto, conforme os críticos da lei em comento, é evidente que a promoção de tais alterações ocorreu em um cenário político e social inadequado, considerando as fragilidades políticas e econômicas vivenciadas na época. Essas mudanças foram consideradas impopulares porque indicavam uma tendência de precarização das condições de trabalho em busca de se alinhar com as tendências da globalização, valorizando os interesses dos empresários em detrimento dos trabalhadores (Nascimento; Medeiros, 2022).

3.2 Fundamentos políticos, ideológicos e econômicos

Diversas justificativas são frequentemente apresentadas pelos defensores das reformas trabalhistas ao redor do mundo, tais como modernização, aumento da produtividade, melhoria do ambiente de negócios e adaptação às novas tecnologias e à globalização. Ademais, o argumento central é a promessa de que elas levarão à criação de mais empregos, e essa promessa é utilizada para legitimar e ganhar apoio público, pois o emprego é uma preocupação fundamental, e qualquer proposta que pareça abordar esse problema tende a ser vista com simpatia.

Segundo Filgueiras (2019), no Brasil, as discussões sobre as reformas estão frequentemente associadas à questão da formalização do emprego. Desse modo, a suposta luta contra o desemprego muitas vezes vem acompanhada da promessa de criar mais empregos formais, ou seja, aqueles que estão dentro das normas legais. Esse discurso tem sido adotado por entidades empresariais durante anos, argumentando que a flexibilização e a modernização das relações laborais podem incentivar as empresas a contratar mais trabalhadores de forma legal, contribuindo para a redução do desemprego e para a melhoria das condições de trabalho.

A partir da exposição de motivos dos dispositivos alterados pela Lei n.º 13.467/2017, Martins (2018) identifica uma série de fundamentos, que incluíram a intenção de reduzir o

ativismo judicial; diminuir o número de ações trabalhistas; alterar a percepção do empregado como detentor de direitos e obrigações; promover a negociação coletiva com menos intervenção estatal; agilizar os processos; adotar a flexibilização como em modelos europeus; racionalizar os procedimentos judiciais; e incentivar meios alternativos de resolução de conflitos.

Assim, apesar das intenções dos seus criadores serem outras, a reforma foi vendida com argumentos de modernização das relações de trabalho, sem houvesse a retirada de direitos, e com a finalidade de aumentar o emprego. Tais fundamentos permitem uma interpretação aberta da própria lei, possibilitando uma reavaliação de diversos institutos jurídicos trabalhistas que, até então, estavam subutilizados em relação às suas potencialidades constitucionais (Severo; Maior, 2017).

Conforme destacado por Silva (2018), os defensores da nova regulamentação trabalhista sustentavam que a legislação anterior, especialmente a CLT, estaria ultrapassada e possuía características autoritárias, além de ser vista como um obstáculo ao desenvolvimento econômico do país.

A premissa subjacente a essa argumentação é que, após 74 anos de existência, a referida Consolidação teria se tornado obsoleta. Alegou-se, ainda, que um conjunto de leis originado em um contexto predominantemente rural e em fase inicial de industrialização não estaria adequada às necessidades de uma nação majoritariamente urbana, caracterizada pelo expressivo crescimento da economia de serviços e a ampla disseminação das tecnologias de informação (Teixeira *et al.*, 2017).

No documento elaborado pelo relator Rogério Marinho em relação ao Projeto de Lei n.º 6.787/2016, é mencionada a necessidade de ajustar-se às demandas impostas:

É com essa visão particular que vislumbramos a presente modernização: a necessidade de trazer as leis trabalhistas para o mundo real, sem esquecer dos seus direitos básicos e das suas conquistas históricas que, por sua importância, estão inseridos no artigo 7º da Constituição da República. Precisamos evoluir, precisamos nos igualar ao mundo em que os empregados podem executar as suas atividades sem que estejam, necessariamente, no estabelecimento; em que a informatização faz com que um empregado na China interaja com a sua empresa no Brasil em tempo real; um mundo em que se pode, e se deve, conferir maior poder de atuação às representações sindicais de trabalhadores e de empregadores para decidirem, de comum acordo, qual a melhor solução para as partes em momentos determinados e específicos (Marinho, 2017, p. 18).

Dessa maneira, a reforma foi apresentada como uma oportunidade de superar essas supostas limitações e adequar as leis trabalhistas às necessidades contemporâneas, permitindo

maior flexibilidade nas relações empregatícias e, assim, fomentando o crescimento econômico. Esse discurso de modernização foi fundamental para legitimar as mudanças propostas e obter o apoio necessário para sua implementação.

Ademais, argumentou-se que com a transformação das condições econômicas, as políticas também mudaram, fazendo com que a CLT, criada no final do período do Estado Novo, não se encaixasse mais em um regime político democrático. Esse novo cenário político deveria garantir o direito de escolha, promover a liberdade individual e reduzir a intervenção do Estado nas relações de trabalho (Teixeira *et al.*, 2017).

Outro pressuposto, muitas vezes associado aos argumentos anteriores, diz respeito à alegação de que as regulamentações legais e a atuação da Justiça do Trabalho causavam insegurança jurídica nas relações laborais. Portanto, a reforma deveria facilitar o livre entendimento entre as partes, garantindo que os acordos resultantes dessas negociações tivessem uma autoridade superior às leis trabalhistas existentes. Assim, as partes envolvidas teriam maior liberdade para definir suas próprias regras e termos, respeitando os limites mínimos estabelecidos pela legislação.

De tal modo, Teixeira *et al.* (2017) aponta que os defensores da reforma consideravam a legislação trabalhista desatualizada e restritiva, visto que limitava a liberdade de contratação de trabalhadores. Além disso, sustentavam que ela não acompanhou as mudanças na dinâmica do capitalismo global, especialmente após as últimas décadas do século XX, quando surgiram novos modelos de industrialização baseados em empresas mais enxutas, formas inovadoras de gerenciamento de mão de obra e maior fragmentação das cadeias de produção.

Nessa conjuntura, a regulação estatal precisaria se adaptar, tornando-se mais hábil e flexível. A redução de normas laborais em favor da valorização da negociação coletiva entre trabalhadores e empregadores permitiria, segundo eles, uma melhor adaptação dos direitos trabalhistas às condições específicas de cada empresa.

A respeito da negociação coletiva, Marinho (2017, p. 26-27) afirmou que:

(...) o foco que se almeja com a presente reforma é a expansão das condições de negociação dos sindicatos diante das rígidas regras da CLT, sem comprometer os direitos assegurados aos trabalhadores. Ao mesmo tempo em que se limita o papel do Estado nas negociações, propõe-se um sistema no qual o interesse das partes seja respeitado, garantindo-se ao trabalhador liberdade ampla para aderir ou não ao que for negociado.

Dessa forma, para os apoiadores da reforma, a autonomia da vontade coletiva, alcançada através do fim da tutela estatal e do entendimento direto entre empregadores e trabalhadores,

seria um meio de proporcionar segurança jurídica nas relações de trabalho, tendo em vista que o excesso de leis existente na legislação anterior impedia o fortalecimento da negociação coletiva e frequentemente resultava na anulação de acordos nos tribunais trabalhistas.

Se opondo a essa tese, Teixeira *et al.* (2017) destaca que a alegação de segurança jurídica é um artifício para dissimular as verdadeiras intenções da reforma. A meta subjacente seria eliminar as barreiras que a regulamentação do trabalho impõe à exploração capitalista, resultando na ampliação da precarização, no aumento da vulnerabilidade, na insegurança e na desproteção dos trabalhadores. Porém, uma vez que esses objetivos não podem ser explicitamente declarados, a narrativa da "segurança jurídica" é empregada como justificativa.

No que tange ao ativismo judicial, Marinho (2017, p. 23) declarou o seguinte:

Ocorre, porém, que temos visto com frequência os tribunais trabalhistas extrapolarem sua função de interpretar a lei por intermédio de súmulas, para, indo além, decidirem contra a lei. Assim, um instrumento que deveria ter a finalidade precípua de trazer segurança jurídica ao jurisdicionado, garantindo a previsibilidade das decisões, é utilizado, algumas vezes, em sentido diametralmente oposto, desconsiderando texto expresso de lei.

A partir disso, argumenta-se a necessidade de conter a crescente busca pelo Judiciário na resolução de conflitos trabalhistas, o que envolve não apenas desestimular o ativismo judicial, mas também criar mecanismos que incentivem a solução desses conflitos antes que eles precisem ser levados aos tribunais.

Um outro fundamento bastante utilizado para promover a reforma se baseia na ideia de que a legislação trabalhista criava uma divisão entre os trabalhadores, onde alguns tinham proteção legal e benefícios, enquanto outros, devido à rigidez da lei, ficavam na informalidade e não desfrutavam desses direitos (Teixeira *et al.*, 2017). A justificativa por trás dessa premissa é que, ao flexibilizar as regras e permitir acordos mais diretos, seria possível incluir aqueles que estão à margem do mercado formal de trabalho.

Nesse diapasão, Marinho (2017) mencionou que a modernização deveria assumir o compromisso não apenas de preservar os direitos dos trabalhadores com empregos formais, mas também de viabilizar a inclusão daqueles que atualmente não têm nenhum direito. Destarte, alegou-se que o desequilíbrio existente deveria ser enfrentado, já que, sob o pretexto da proteção ao emprego, a legislação trabalhista seria uma fonte de injustiças que incentivavam o desemprego e a informalidade. Logo, em tal contexto, a reforma contribuiria para gerar mais empregos formais e movimentar a economia.

Contudo, os críticos apontavam que essa inclusão se daria à custa da precarização das condições de trabalho e da redução dos direitos dos trabalhadores formais. Dessa forma, enquanto os defensores da reforma a apresentavam como uma busca por justiça social e inclusão, seus opositores alegavam que, na prática, isso levaria a uma maior desigualdade e a uma diminuição dos direitos trabalhistas.

No que se refere aos fundamentos econômicos que foram apresentados, dois ganham destaque: o alto custo da mão de obra e a burocracia das regulamentações trabalhistas. Segundo a perspectiva empresarial, a disparidade entre o aumento da produtividade e os salários se torna incompatível com a retomada econômica e a criação de empregos. Nesse sentido, atribui-se o desemprego à falta de mecanismos regulatórios que permitam maior flexibilidade nas regras relacionadas à contratação, remuneração e gestão da força de trabalho (Teixeira *et al.*, 2017).

Desse modo, a complexidade das regulamentações trabalhistas e os encargos associados foram vistos como obstáculos à eficiência econômica, sendo a reforma considerada, por seus apoiadores, como o caminho para simplificar a legislação laboral, a fim de criar um ambiente de negócios mais competitivo e estimular o crescimento econômico.

Para Walmrath e Hamdan (2020), o propósito declarado do projeto busca alinhar a legislação nacional a um padrão global que envolve um equilíbrio delicado entre a diminuição dos direitos trabalhistas e o aumento do emprego. Nesse contexto, a desregulamentação do mercado de trabalho proposta é vista como uma transformação institucional que tem o potencial de promover uma maior eficiência econômica ao reduzir os custos relacionados ao trabalho.

Portanto, a justificativa apresentada para a Reforma Trabalhista foi multifacetada, apontando para diversos propósitos. Primeiramente, alegou-se que a nova regulamentação não pretendia eliminar ou reduzir os direitos dos trabalhadores, mas sim modernizar as leis trabalhistas para torná-las mais adequadas às mudanças econômicas e tecnológicas. Além disso, foi argumentado que ela respeitaria a Constituição e autorizaria a flexibilização das regras trabalhistas, com o intuito de melhorar a vida dos trabalhadores e fortalecer a atuação sindical.

Ademais, enfatizou-se que a reforma visava eliminar a insegurança jurídica nas relações de trabalho, simplificando as regulamentações existentes, bem como o propósito de gerar mais empregos ou, pelo menos, reduzir o desemprego, tornando o mercado de trabalho mais flexível e atraente para os empregadores.

3.3 Impactos na proteção dos direitos dos trabalhadores

Por meio da reforma, alterou-se cerca de 10% da CLT. Logo, a iniciativa legislativa não teve como objetivo a criação de um código de trabalho abrangente, mas sim a modificação de alguns dispositivos (Calvo, 2020). Dessa maneira, em vez de realizar uma revisão completa da legislação trabalhista, concentrou-se em modificar e atualizar aspectos específicos das relações de trabalho, introduzindo alterações que tiveram impacto significativo no campo jurídico e nas dinâmicas laborais.

De acordo com Martins (2018), a nova legislação promoveu uma quantidade significativamente maior de alterações em favor do empregador em comparação com o empregado. Em alguns casos, isso resultou na atenuação do princípio de proteção ao trabalhador em prol da proteção do empregador.

A Lei n.º 13.476/2017 reforça a vertente ideológica que começou a ganhar força no Brasil na década de 1990, conforme mencionado anteriormente. Essa vertente está relacionada à desregulamentação dos direitos sociais e à flexibilização das relações laborais, e se reflete em vários dispositivos da reforma, buscando suprimir ou reduzir as proteções sociais e minar os direitos e garantias fundamentais dos trabalhadores (Delgado, 2017).

De acordo com Krein e Oliveira (2017), essa lógica de desconstrução e mitigação do sistema de direitos e de proteção social pode expor os trabalhadores a uma maior vulnerabilidade em várias frentes. Primeiramente, ao submetê-los a uma dinâmica de intensificação da concorrência do mercado, muitos podem se ver obrigados a aceitar ocupações e condições de trabalho mais precárias, inclusive aquelas que não oferecem direitos básicos, como é o caso do trabalho autônomo, que foi implementado por essa lei.

Além disso, dificulta o acesso ao sistema de seguridade social, tornando mais desafiador obter uma aposentadoria digna e acesso aos benefícios em caso de afastamento involuntário do mercado de trabalho ou desemprego. A fragilização das instituições públicas encarregadas de garantir a efetividade dos direitos e da proteção social também agrava esse quadro, aumentando a insegurança e a desproteção dos trabalhadores em um contexto de flexibilização das relações de trabalho (Krein; Oliveira, 2017).

Para Delgado (2017), o processo de desarticulação acentuada dos princípios constitucionais que asseguravam a proteção aos direitos trabalhistas, impulsionado pela Lei n.º 13.467/2017, também se configura como uma desestruturação das normas que historicamente garantiam os direitos dos trabalhadores no âmbito do Sistema Internacional de Direitos Humanos.

Dessa forma, a reforma não apenas fragilizou os fundamentos nacionais de proteção aos trabalhadores, mas também representou uma quebra significativa das obrigações internacionais

assumidas pelo Brasil em relação aos direitos humanos, especificamente aqueles relacionados ao trabalho digno e à justiça social. Essa desarticulação enfraquece ainda mais os direitos dos obreiros, prejudicando a busca por condições de trabalho justas e dignas em consonância com tais normas globais.

As alterações introduzidas pela Reforma Trabalhista, conforme destacadas por Dias (2018 *apud* Nascimento; Medeiros, 2022), têm um alcance significativo e abrangem uma série de temas centrais e controversos que moldam o campo do Direito do Trabalho. Isso se reflete em uma ampla gama de artigos inéditos, modificados ou revogados, abordando questões-chave, como danos morais; trabalho de gestantes em locais insalubres; trabalho intermitente; férias; teletrabalho; horas extras; banco de horas; jornada de trabalho 12x36; intervalo intrajornada; horas *in itinere*; prorrogações de jornada em locais insalubres; entre outros. Tais mudanças representam uma reformulação das perspectivas fundamentais e dos objetivos desse ramo.

Ademais, uma das alterações mais significativas foi a busca pela flexibilização das relações empregatícias com a introdução do artigo 611-A, permitindo aos empregadores e empregados negociar condições específicas por meio de acordos e convenções coletivas, que podem se sobrepor à legislação trabalhista. Isso impactou diretamente aspectos como jornada de trabalho, formas de contratação e remuneração. Dessa forma, concedeu-se força de lei aos instrumentos coletivos, priorizando-os sobre a CLT (Souza, 2017).

Sobre essa alteração, Cassar (2018, p. 1247) ressalta que:

A prevalência do negociado sobre o legislado enfraquece o princípio da indisponibilidade dos direitos legais trabalhistas, assim como derruba o princípio da prevalência da norma mais favorável. Torna os direitos trabalhistas menos públicos e mais privados, transformando a maioria dos direitos contidos na CLT, que não se encontram na Constituição, em direitos disponíveis, de característica privada.

Assim, a tradicional noção de que certos direitos são indisponíveis é fragilizada, sendo, então, assegurado um patamar mínimo de proteção aos trabalhadores, abrindo espaço para que esses direitos se tornem mais flexíveis e passíveis de negociação. Isso tem o potencial de transformar muitos dos direitos anteriormente regulamentados pela CLT em disponíveis, sujeitos a acordos individuais ou coletivos.

A Lei n.º 13.467/2017, ao se apresentar como uma medida que visa fornecer segurança jurídica e modernizar as relações de trabalho, na verdade, provê às empresas ferramentas para ajustar a oferta de trabalho de acordo com suas necessidades, frequentemente à custa da estabilidade e segurança dos trabalhadores. Nesse novo cenário, os empregados se tornam

responsáveis por garantir e administrar sua própria subsistência em um mercado que retira a frágil rede de proteção social existente (Teixeira *et al.*, 2017).

Para Severo e Maior (2017), a Lei 13.467/17, em sua totalidade, contradiz a ideia de proteção, e até mesmo aqueles que a conceberam reconhecem que ela foi criada com o intuito de proteger o empregador. A análise leva à incontestável conclusão de que ela não pode ser classificada como uma legislação trabalhista, visto que suas normas contrariam os princípios fundamentais que embasam e justificam a existência do Direito do Trabalho. Muitas das suas disposições são caracterizadas pela falta de clareza e pela ausência de um compromisso efetivo com os preceitos que deveriam proteger e respaldar os trabalhadores.

Os autores ainda sustentam que:

A autorização para trabalhar por doze horas é contrária à norma constitucional que fixa o máximo da jornada em oito horas e que está diretamente relacionada à manutenção da saúde física e mental de quem trabalha e de quem convive com esse ser humano. A tarifação do dano moral; a previsão de multas; a possibilidade de punir o trabalhador que comparecer como testemunha sem lhe dar nenhuma garantia de que se disser a verdade não perderá seu emprego; o trabalho intermitente; a tentativa de negar pagamento de horas extras a quem labora em regime de teletrabalho; a referência de que comissão não é salário; a autorização para contratar empregado como autônomo; a autorização para pagar menos do que o salário mínimo; a redução ou supressão dos tempos de descanso; a tentativa de eliminar os adicionais de salário por condições insalubres de trabalho; a fragilização da garantia que se constitui pelo depósito recursal; a tentativa de impedir a execução de ofício, e todas as demais alterações promovidas pela Lei 13.467/17, negam claramente a noção de proteção e as diretivas que justificaram a existência do Direito do Trabalho e da Justiça do Trabalho (Severo; Maior, 2017, p. 27).

Desse modo, essas mudanças, em vez de salvaguardar os direitos e garantias dos trabalhadores, parecem orientadas principalmente para atender aos interesses dos empregadores, enfraquecendo o equilíbrio nas relações trabalhistas e minando a função social do Direito Laboral.

Krein e Oliveira (2017) destacam que as mudanças na legislação trabalhista não apenas visavam flexibilizar as relações de trabalho, mas também tinham o objetivo de legalizar práticas empresariais que, de certa forma, estavam à margem da lei, de acordo com interpretações anteriores das instituições públicas do trabalho no Brasil. Dois exemplos mencionados são a imposição de extensas jornadas diárias no sistema de compensação do banco de horas e a adoção de verbas não salariais como parte da remuneração dos trabalhadores.

Introduzidos pela Reforma Trabalhista, os contratos intermitentes, em tempo parcial, a terceirização, os autônomos e os contratos temporários, representam uma abordagem oposta

aos contratos por tempo indeterminado. Essas modalidades de contratação não são projetadas para estimular a criação de empregos, pelo contrário, visam permitir que os empregadores otimizem o uso da mão de obra de acordo com suas necessidades, o que pode ocasionar mais desemprego, insegurança e precariedade para os trabalhadores (Teixeira *et al.*, 2017).

Nesse diapasão, consoante Fonseca (2019), ao promover formas de contratação atípicas, a flexibilização externa de entrada não parece indicar a geração de novos empregos. Em vez disso, essas medidas apenas substituem relações laborais que oferecem proteção e estabilidade por empregos precários e menos garantidos. Isso pode levar à deterioração das condições de trabalho e à fragilização dos direitos, no lugar de promover a geração líquida de empregos de qualidade.

Logo, o argumento de "criação de empregos", bastante utilizado pelos defensores da Lei n.º 13.467/2017, fica fragilizado. Embora ela tenha sido apresentada como uma medida para estimular empregos, os tipos de contratação introduzidos tendem a resultar em maior desemprego e precarização, visto que, em vez de promover a estabilidade, privilegiam a flexibilidade dos empregadores, o que pode levar à contratação de trabalhadores em regime de jornadas reduzidas e com menos garantias trabalhistas.

Outrossim, a legislação trabalhista vigente promoveu o enfraquecimento e a descaracterização do salário dos empregados, com a exclusão da natureza salarial de parcelas contratuais anteriormente consideradas parte da remuneração, como diárias de viagem e ajuda de custo, bem como a eliminação da possibilidade de incorporação da gratificação recebida por dez anos ou mais no contrato de trabalho (Delgado, 2019).

A Reforma também introduziu mudanças significativas em diversos aspectos relacionados à regulamentação da jornada de trabalho, tendo como objetivo principal flexibilizar as condições de uso do tempo de trabalho, favorecendo as empresas ao permitir que pagassem apenas pelas horas e minutos efetivamente trabalhados pelos funcionários (Krein; Oliveira, 2017).

Nessa perspectiva, a Lei n.º 13.467/2017, com a introdução do artigo 59-A na CLT, passou a permitir, de maneira irrestrita, a jornada de 12 horas de trabalho seguidas por 36 horas de descanso, substituindo o padrão tradicional de oito horas diárias. Ademais, admitiu a sua adoção através de mera negociação individual, sem a necessidade de intervenção do sindicato ou negociação coletiva.

A regulamentação da escala 12x36 trouxe uma flexibilidade vantajosa para alguns empregadores em setores que operam continuamente, permitindo a organização de turnos mais longos e a potencial redução de custos com horas extras. Contudo, para os trabalhadores, essa

modalidade de jornada pode acarretar desafios significativos para a saúde e o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, devido ao desgaste físico e à falta de tempo para atividades fora do ambiente laboral.

À vista disso, as mudanças promovidas têm a flexibilização da jornada e redução direta de custos para os empregadores como sendo seus dois principais sentidos. Sendo que, a flexibilização se traduz na disponibilidade constante do empregado para o empregador, ajustando sua carga horária conforme as necessidades de produção, o que reduz indiretamente os custos para o tomador dos serviços. Ademais, a reforma também buscou reduzir diretamente os custos do empregador ao retirar o tempo computado como jornada de trabalho (Teixeira *et al.*, 2017).

Por conseguinte, as modificações relacionadas à jornada de trabalho resultam em uma diminuição dos benefícios concedidos aos trabalhadores, com impacto negativo em várias áreas. Isso se traduz em perda na remuneração; maior carga de trabalho, com consequente aumento da fadiga; desequilíbrio na vida social e familiar devido às jornadas imprevisíveis. Além disso, essas alterações também têm o potencial de rebaixar as oportunidades de aprimoramento e avanço na carreira profissional, tornando mais difícil a busca por treinamentos e aprimoramento.

De acordo com Teixeira *et al.* (2017), a Lei n.º 13.467/2017, ao contrário das alegações de seus apoiadores, introduziu mudanças significativas nas regulamentações relacionadas à saúde e segurança no trabalho. Essas alterações não apenas comprometem diretamente os padrões de proteção existentes, mas também incentivam a potencial eliminação dessas salvaguardas. Como resultado, o trabalho, que deveria ser um meio de subsistência, corre o risco de se transformar em uma fonte de doenças e até mesmo morte.

Todas essas transformações levam a uma segmentação mais acentuada no mercado de trabalho, onde uma minoria ocupa empregos em setores socialmente valorizados, enquanto a maioria trabalha em ocupações que requerem baixa qualificação e oferecem salários reduzidos (Krein; Oliveira, 2017). Assim, ao promover a flexibilidade e a precarização das condições de trabalho, a reforma tornou a disparidade entre empregados de alta e baixa qualificação ainda mais pronunciada.

Em vista disso, Delgado (2019, p. 121-122) afirma que:

(...) as inovações eliminaram, desregulamentaram ou flexibilizaram diversas parcelas trabalhistas, de maneira a diminuir, significativamente, o valor trabalho na economia e na sociedade e, em decorrência, o custo trabalhista para o poder econômico. Embora se fale, eufemisticamente, em simplificação,

desburocratização, racionalização e modernização, além da busca de maior segurança jurídica no contexto da relação empregatícia, o fato é: as inovações, em sua vasta maioria, debilitam, direta ou indiretamente, os direitos e garantias trabalhistas, exacerbam os poderes contratuais do empregador na relação de emprego e diminuem, acentuadamente, os custos da contratação do trabalho humano pelo poder econômico.

Portanto, levando em consideração todo esse cenário, tais mudanças tiveram um papel crucial na aceleração do processo de desmantelamento de direitos trabalhistas e na criação de um mercado de trabalho altamente flexível, resultando em salários mais baixos. O foco recaiu sobre os direitos sociais dos empregados e as instituições públicas que zelam por esses direitos, especialmente a Justiça do Trabalho.

4 JORNADA DE TRABALHO 12X36: DO CONTEXTO PRÉ-REFORMA AO PARADIGMA PÓS-REFORMA E SUAS REVERBERAÇÕES NA INTEGRIDADE LABORAL

Para estabelecer uma análise mais aprofundada do tópico central desta pesquisa, é essencial, em primeiro lugar, fornecer uma breve elucidação do que se entende por jornada de trabalho. Consoante Delgado (2019), é o período de tempo durante o qual o empregado está disponível para o empregador devido ao contrato de trabalho estabelecido entre eles. Dessa forma, é a medida central que determina a quantidade de tempo diário que o trabalhador dedica ao empregador como resultado das obrigações contratualmente acordadas.

Nesse sentido, a jornada de trabalho é um elemento fundamental nas relações laborais e é aspecto crucial tanto para os empregados, que buscam equilibrar seu tempo de trabalho com descanso e vida pessoal, quanto para os empregadores, que precisam manter a produtividade e eficiência de suas operações. Ela influencia diretamente a remuneração, além de afetar a saúde física e mental dos trabalhadores, especialmente quando é excessivamente longa.

Fugindo da limitação de 8 horas diárias imposta pela Constituição Federal, a jornada 12x36 caracteriza-se pela prestação de serviços do trabalhador durante 12 horas consecutivas em um dia, seguidas por um período de descanso de 36 horas. Anteriormente, essa modalidade era comum em setores que requerem operação contínua, como saúde e segurança. Entretanto, a Reforma Trabalhista trouxe modificações que impactaram diretamente a sua aplicação.

Em vista disso, neste capítulo será explorado o contexto pré-reforma, examinando como a jornada em questão era tratada sob a legislação trabalhista anterior, e como a nova lei alterou o paradigma de regulamentação, bem como os impactos causados na integridade dos trabalhadores e no cenário do mercado de trabalho brasileiro.

4.1 A jornada 12x36 em análise: uma perspectiva histórica e conceitual

A jornada de trabalho 12x36 consiste em um sistema laboral no qual o empregado trabalha por 12 horas consecutivas em um dia, geralmente em horários fixos, e depois tem um período de descanso de 36 horas. Um exemplo dessa jornada seria o trabalhador iniciando o expediente às 7 da manhã e encerrando às 19 horas, para então ter 36 horas de folga antes de retornar ao trabalho (Delgado, 2019).

Nesse sentido, Neto e Cavalcante (2019, p. 831) apresentam a seguinte conceituação: “O trabalho prestado em regime de 12 x 36 é aquele no qual o empregado presta serviços em

12 horas e descansa 36 consecutivas”. Sendo assim, o empregado passa um dia inteiro no local de trabalho, executando suas funções, e em seguida, desfruta de um período de folga de um dia e meio.

Historicamente, a escala 12x36 teve origem com a promulgação da Lei n.º 5.811/72, aplicando-se, somente em situações específicas, à categoria de trabalhadores envolvidos nas atividades de exploração, perfuração, produção e refinação de petróleo, bem como na industrialização do xisto, na indústria petroquímica e no transporte de petróleo e seus derivados por dutos (Silva, 2016).

Com o decorrer do tempo, mais precisamente em 1987, foi incorporada ao ambiente hospitalar. Por outro lado, na categoria de vigilantes, começou a ser amplamente utilizada a partir de 1996 (Vasconcellos, 2004). Desse modo, percebe-se que determinados setores já adotavam essa modalidade antes mesmo de haver regulamentações específicas a respeito.

Apesar disso, a jornada de trabalho 12x36 não estava formalmente regulamentada pela CLT, e, conforme mencionado acima, era uma prática restrita a algumas categorias profissionais específicas. Assim, mesmo que os trabalhadores de algumas áreas já a adotassem, ela não tinha um respaldo legal claro. Ademais, é importante destacar que algumas categorias profissionais não eram regidas pela legislação celetista, o que tornava a situação ainda mais complexa em termos de regulamentação (Macedo; Chaves, 2021).

A regra geral é que o trabalhador realize suas atividades por um período de oito horas diárias e um total de quarenta e quatro horas semanais (Brasil, 1988). Essa norma tem como principal objetivo assegurar a integridade e a dignidade do trabalhador, garantindo que tenham tempo adequado para descansar e recuperar suas energias, visando à preservação de sua saúde física e mental.

Todavia, conforme observado no capítulo anterior, as ideias liberais ganharam força, especialmente a partir dos anos 1990, e uma de suas metas principais era modificar a jornada de trabalho de maneira a torná-la mais flexível e alinhada com os interesses do mercado. Isso visava, essencialmente, reduzir os gastos das empresas e aumentar seus lucros. Como resultado, houve uma reconfiguração significativa do ambiente laboral, com a introdução de métodos de compensação de horários e a flexibilização das jornadas. A jornada de trabalho 12x36 é um exemplo desse tipo de mudança (Oliveira, 2022).

Nesse compasso, o referido regime começou a ser amplamente adotado na prática do mercado de trabalho, frequentemente respaldado por acordos e convenções coletivas, antes de ser oficialmente reconhecida pelo judiciário (Oliveira, 2022). Portanto, sua implementação era

resultado de negociações entre as partes envolvidas, refletindo as necessidades e as particularidades de cada setor ou categoria profissional.

Em 12 de janeiro de 2009, a Lei n.º 11.901 foi sancionada, regulamentando a profissão de Bombeiro Civil. Essa lei estabelece, em seu artigo 5º, que a jornada de trabalho para a referida classe é de 12 horas consecutivas, seguidas por um período de 36 horas de descanso, totalizando 36 horas de trabalho semanais (Brasil, 2009).

A legitimação do regime de trabalho 12x36 pelo Estado, por meio da aludida lei, pavimentou o caminho para a sua possível extensão a outras classes ocupacionais. De um lado, parcela da doutrina defendia que, uma vez que o regime foi positivado na legislação para uma categoria específica, a mesma lógica poderia ser estendida a outras categorias, que também se beneficiariam desse arranjo laboral (Silva, 2016).

Basílio (2009 *apud* Oliveira, 2022) destacou que com a introdução da jornada 12x36 na legislação trabalhista, a necessidade de negociação coletiva para sua aplicação foi eliminada. Além disso, ele sugeriu que, por meio da *analogia legis* e de uma interpretação sistêmica da legislação, essa modalidade poderia ser estendida a outras categorias profissionais, como enfermeiros e vigilantes, sem restrições.

Nesse diapasão, muitos magistrados optaram por preencher essa lacuna legal através da analogia, aplicando as regras e diretrizes estabelecidas para os Bombeiros Civis a outras categorias profissionais que utilizavam a jornada 12x36. Tal medida foi adotada para fornecer uma base legal mais sólida para esse regime, reduzindo a instabilidade jurídica que prevalecia devido à falta de regulamentação na CLT (Macedo; Chaves, 2021).

Em contrapartida, a corrente contrária alegava que a extensão a outras categorias não seria viável devido à possibilidade de ultrapassar o limite semanal de trabalho estabelecido na CF, que é de 44 horas. Eles afirmavam que, em muitos casos, a sua aplicação resulta em jornadas semanais que excedem essas 44 horas, especialmente nas primeiras e terceiras semanas do mês, quando os trabalhadores podem chegar a trabalhar até 48 horas semanais. Portanto, a extensão do regime 12x36 poderia comprometer a proteção dos direitos trabalhistas estabelecidos, levando a jornadas excessivamente longas e prejudiciais (Silva, 2016).

Em meio a todo esse contexto, diversas controvérsias foram geradas no Poder Judiciário. Muitos Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs) e até mesmo o Tribunal Superior do Trabalho (TST) divergiam em relação à sua legalidade, resultando em decisões conflitantes. Alguns entendiam que a referida jornada era ilegal por violar preceitos constitucionais, exigindo o pagamento das horas excedentes como horas extraordinárias. Outros consideravam a jornada válida, desde que estabelecida por meio de acordo ou convenção coletiva. Essa situação gerava

grande insegurança jurídica e frequentemente resultava na negação de direitos trabalhistas aos empregados (Oliveira, 2022).

Tendo em vista o aumento significativo das demandas judiciais relacionadas a essa questão, com um grande número de ações trabalhistas e recursos sendo interpostos, tornou-se fundamental a busca por uma resolução consistente e uniforme. A variedade de interpretações utilizadas tanto pelos TRTs quanto pelo TST, que por vezes chegavam a declarar a nulidade de convenções que tratavam da jornada 12x36, gerou a necessidade de se estabelecer uma jurisprudência consolidada e clara sobre o tema (Macedo; Chaves, 2021).

Em 2012, após inúmeras discussões e litígios envolvendo a jornada de trabalho 12x36, o TST publicou a Súmula n.º 444, estabelecendo diretrizes para sua aplicação, *in verbis*:

Súmula 444/TST. 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.

Percebe-se que a referida Súmula estabeleceu de forma clara que a jornada em comento deveria ser tratada como uma exceção, não podendo ser aplicada de maneira generalizada a todas as modalidades de emprego. Além disso, deixou explícito que ela só poderia ser adotada quando prevista em lei ou mediante acordo ou convenção coletiva, como previsto na Constituição Federal. Dessa forma, procurou garantir que a adoção desse regime de trabalho fosse feita de maneira transparente e em conformidade com os interesses das partes envolvidas.

Neto e Cavalcante (2019, p. 831) esclarecem o seguinte:

Com a edição da Súmula 444, o TST fixou o entendimento de que: (a) é válido o regime 12 x 36 quando previsto em lei ou ajustado exclusivamente mediante negociação coletiva (acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho); (b) é assegurado ao trabalhador a remuneração em dobro dos feriados trabalhados; (c) não há o direito ao pagamento de adicional suplementar quanto a 11ª e 12ª horas.

A elaboração Súmula 444 foi resultado da análise de 14 processos paradigmas relacionados ao assunto. Conforme Oliveira (2022), os argumentos centrais que fundamentaram as decisões que levaram à sua criação estão ancorados na viabilidade de compensação da jornada por meio de acordos coletivos, respaldada pelo artigo 7º, inciso XIII, da CF/88. Destaca-se a ideia de que o texto constitucional conferiu a possibilidade de flexibilização dos

direitos trabalhistas por meio de norma coletiva, dando supremacia aos acordos e convenções coletivas nesse contexto.

Além disso, o autor constata que há ênfase na observância do limite semanal de 44 horas estabelecido pela Constituição. Nesse caso, mesmo que o empregado trabalhe mais de 44 horas em uma semana específica, essa extensão é compensada com jornadas mais curtas na subsequente, garantindo que o limite mensal de 220 horas não seja ultrapassado. Isso foi considerado benéfico para os trabalhadores, uma vez que a média semanal do tempo de trabalho não infringe os princípios constitucionais.

Embora os argumentos que sustentam a validade da jornada 12x36 se apoiem na suposta compensação do menor tempo de trabalho mensal e no período prolongado de descanso, é importante observar que esses pontos podem não refletir adequadamente a realidade das condições de trabalho. O potencial impacto adverso na saúde do trabalhador, resultante de uma jornada extensa de 12 horas diárias, incluindo possíveis efeitos na qualidade do sono, na vida social e na saúde mental, não pode ser subestimado.

No contexto dessas mudanças na legislação trabalhista, também é importante destacar que a escala 12x36 teve sua aplicação ampliada a outras categorias profissionais. Com a promulgação da Lei n.º 13.103/2015, a dinâmica laborativa em comento foi estendida aos motoristas profissionais, desde que ajustada por meio de convenção ou acordo coletivo. Posteriormente, a Lei Complementar n.º 150/2015 também trouxe a possibilidade de estabelecê-la para os trabalhadores domésticos, mediante acordo escrito entre as partes (Brasil, 2015).

Um outro momento significativo ocorreu em 14 de setembro de 2016, quando o Supremo Tribunal Federal proferiu um acórdão referente à ADI 4.842, que foi ajuizada pela Procuradoria Geral da República. Essa ação buscava a declaração de inconstitucionalidade do artigo 5º da Lei n.º 11.901/2009, no qual estabeleceu a jornada de trabalho de 12 horas seguidas por 36 horas de descanso para os Bombeiros Civis, como já mencionado.

A argumentação central da Procuradoria Geral da República era que essa norma violava direitos fundamentais, em particular o direito à saúde e o direito do trabalhador à redução dos riscos associados ao trabalho, previstos nos artigos 196 e 7º, XXII, ambos da CF/88. Assim, alegou-se que a modalidade de jornada estabelecida pela lei poderia colocar em risco a vida trabalhadores, indo contra os princípios constitucionais de proteção à saúde e segurança no trabalho.

Contudo, o STF concluiu que a jornada 12x36 não viola o artigo 7º, inciso XIII, da CF/88, levando em consideração que ela se enquadra na faculdade de compensação de horários

prevista na norma constitucional. Além disso, a Suprema Corte entendeu que a proteção à saúde do trabalhador e à redução dos riscos inerentes ao trabalho não são automaticamente desrespeitadas, uma vez que, para cada 12 horas de trabalho, há um período de 36 horas de descanso, bem como prevalece o limite de 36 horas de jornada semanal. Portanto, a ação direta de inconstitucionalidade foi julgada improcedente (Supremo Tribunal Federal, 2016).

Sobre esse julgado, Oliveira (2022, p. 59) opina:

Entendemos que a decisão proferida pelo STF na ADI 4842 representou importante ponto de inflexão de direitos na medida em que podemos observar uma retórica no sentido de flexibilização das normas trabalhistas, mais precisamente a jornada de trabalho. A decisão caminha no sentido de aumentar os poderes dos empregadores e de, sob o manto do neoliberalismo, legitimar medidas em prejuízo dos trabalhadores. Demonstra-se que o Poder Judiciário, instituição que em último grau deveria cuidar pela proteção das diretrizes constitucionais, utiliza-se do próprio texto constitucional para moldar interpretações e possibilitar a instituição de reformas atreladas à lógica do mercado.

Portanto, todo esse contexto envolvendo o regime 12x36 e sua regulamentação, bem como a decisão do STF na ADI 4.842, refletem um cenário de transformações e debates cruciais no âmbito do direito trabalhista brasileiro. A introdução dessa jornada, inicialmente destinada a certas categorias, trouxe consigo questões complexas relacionadas à flexibilização das normas laborais e à busca de um equilíbrio entre as necessidades do mercado e a proteção dos direitos dos trabalhadores. A decisão do STF, ao validá-la, sinaliza uma mudança na interpretação das normas constitucionais e trabalhistas, ampliando os poderes dos empregadores e levantando questões sobre a saúde e segurança dos trabalhadores.

4.2 A regulamentação através da Lei n.º 13.467/2017 e seu impacto na saúde e bem-estar dos trabalhadores

No ano seguinte à decisão proferida pelo STF na ADI 4.842, ocorreu a aprovação da Lei n.º 13.467, conhecida como Reforma Trabalhista. Nessa lei, o legislador estabeleceu regras para o regime 12x36, permitindo sua adoção de forma mais ampla para qualquer categoria de trabalhadores. No entanto, as condições estipuladas ainda são vistas como desfavoráveis aos trabalhadores, visto que foram além das interpretações judiciais anteriores.

A referida lei promoveu mudanças significativas na dinâmica laborativa em comento, transformando-a de uma exceção em uma prática mais comum. Conforme já apontado no capítulo anterior, tal reforma foi concebida com o objetivo de, supostamente, modernizar as

relações trabalhistas e atualizar a legislação para se adequar aos avanços tecnológicos e científicos. Contudo, ela representou um ataque ao sistema de proteção das condições de trabalho dignas, fortalecendo as técnicas de flexibilização e o poder dos empregadores nas relações de trabalho (Oliveira, 2022).

Com a inserção do artigo 59-A na CLT, há o reconhecimento oficial e legal da jornada 12x36, estendendo sua aplicação a todos os setores e categorias profissionais, conforme conteúdo do texto normativo do referido artigo a seguir transcrito:

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.

Em primeiro lugar, percebe-se que o referido dispositivo legal trouxe uma significativa ampliação na possibilidade de negociação entre empregador e empregado, permitindo que tanto a formalização do regime quanto a supressão do intervalo intrajornada sejam objeto de acordo individual escrito, conferindo maior autonomia às partes envolvidas. Nesse sentido, pactuada a supressão, o trabalhador fica responsável por executar suas atividades de forma ininterrupta ao longo das 12 horas, sem a concessão das tradicionais pausas para descanso ou alimentação, ressalvado o direito a uma compensação adequada.

Para Vilela (2021), a mudança mais significativa em relação ao regime de trabalho 12x36 foi a ampliação de sua aplicação. Antes, esse sistema de jornada somente podia ser estabelecido quando previsto em lei ou em instrumentos normativos resultantes de negociação coletiva. No entanto, com a reforma, essa restrição foi removida, e agora também é possível estabelecê-la por meio de um acordo individual escrito. Essa mudança amplia a flexibilidade na organização do tempo de trabalho.

Nessa perspectiva, Delgado (2017, p. 131) argumenta:

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).

Outrossim, o parágrafo único do artigo em análise introduziu uma importante mudança no que diz respeito à remuneração dos trabalhadores sob o regime 12x36, ao estabelecer que a remuneração mensal acordada engloba todos os valores devidos ao empregado, incluindo aqueles referentes ao descanso semanal e em feriados. Além disso, considera como compensados os feriados trabalhados e as prorrogações de trabalho noturno.

Dessa forma, na modalidade 12x36, não é devida a remuneração em dobro quando o dia de trabalho recai em feriado, pois a legislação considera que as 36 horas de descanso subsequentes à jornada de 12 horas já o compensam, não havendo a necessidade de pagamento adicional. Além disso, a prorrogação da hora noturna, que envolve o pagamento de um adicional de 20% sobre o valor da hora diurna, também não se aplica, tendo o legislador compreendido que a jornada nesse formato já incorpora as particularidades do trabalho noturno e a compensação adequada de descanso, eliminando a necessidade de um pagamento adicional específico (Gomes, 2019).

Essa alteração tem um impacto expressivo, pois, na prática, significa que o empregador não precisará pagar valores adicionais pelo trabalho em feriados ou em horário noturno, uma vez que já estarão incluídos na remuneração mensal acordada. Isso representa uma mudança desvantajosa para os trabalhadores, pois reduz a possibilidade de receber pagamentos adicionais por trabalho em condições especiais.

A análise dessa situação evidencia um dos pontos críticos desse regime e das mudanças trazidas pela nova legislação trabalhista. A possibilidade de contratar dois funcionários em escala 12x36, para que um trabalhe durante o período de descanso do outro, pode ser vista como uma estratégia vantajosa para o empregador, pois não há o pagamento de horas extras, remuneração em dobro em feriados, nem de prorrogação da hora noturna, sendo mais benéfico em comparação com a contratação de funcionários em jornada habitual. Essa prática representa um mecanismo de precarização da relação laboral, diante do crescimento da carga horária de trabalho e da redução dos direitos concedidos (Gomes, 2019).

No entanto, essas não foram as únicas mudanças. O parágrafo único do artigo 60 da CLT possui o seguinte teor: “Excetuam-se da exigência de licença prévia as jornadas de doze horas de trabalho por trinta e seis horas ininterruptas de descanso.”

Isso significa que, em geral, qualquer prorrogação da jornada de trabalho em ambiente insalubre depende de uma prévia licença das autoridades competentes, a menos que esteja enquadrado na jornada 12x36. Neste último caso, a jornada pode ser aumentada sem a necessidade de obter essa autorização.

É importante destacar que, em 14 de novembro de 2017, foi publicada a Medida Provisória n.º 808, que introduziu alterações significativas à Lei 13.467/2017. Uma das mudanças foi a revogação da possibilidade de estabelecer a jornada 12x36 por meio de acordo individual, mantendo essa faculdade para as entidades da área da saúde. Contudo, a Medida não foi convertida em lei pelo Congresso Nacional e perdeu sua eficácia em 23 de abril de 2018, mantendo-se vigente a previsão do acordo individual (Oliveira, 2022).

Após a perda de eficácia da referida medida provisória, as relações jurídicas estabelecidas durante sua vigência permaneceram sob suas diretrizes, enquanto as novas demandas processuais passaram a ser regidas pelo texto anterior. Isso resultou na retomada das discussões sobre a constitucionalidade do artigo 59-A da CLT, em vista das divergências de interpretação, tanto no âmbito jurídico quanto doutrinário, impulsionadas, sobretudo, pelas incertezas decorrentes das inconsistências destacadas em sua redação (Macedo; Chaves, 2021).

Em meio a inúmeros debates, em agosto de 2018, a Confederação Nacional dos Trabalhadores na Saúde (CNTS) ajuizou a ADI 5.994, buscando a declaração de incompatibilidade da expressão “acordo individual escrito” contida no artigo 59-A da CLT com a Constituição Federal. A CNTS argumenta que a redação do artigo supramencionado, ao permitir a implementação da jornada de 12x36 por meio de acordo individual, viola o disposto no inciso XIII do artigo 7º da CF/88, o qual estabelece a "duração do trabalho normal não superior a 8 horas diárias e 44 horas semanais", condicionando a compensação de horários à celebração de acordo ou convenção coletiva.

O voto proferido pelo relator, o Ministro Marco Aurélio de Mello, foi favorável à procedência do pedido, formando entendimento de que o mencionado dispositivo é inconstitucional. O Ministro argumentou que o preceito constitucional não prevê a possibilidade de acordo individual, uma vez que permite a compensação de horários e a redução da jornada apenas por meio de acordos ou convenções coletivas. Na sua visão, a desconsideração dos preceitos constitucionais foi evidente, e a contrariedade à CF na expressão "acordo individual escrito" é inequívoca.

Na sequência, o Ministro Gilmar Mendes pediu vista dos autos, suspendendo o julgamento em maio de 2021. Com a retomada do julgamento em 2023, ao apresentar voto-vista, o Ministro divergiu do relator, sustentando que não existe inconstitucionalidade na lei que permite que empregado e empregador estabeleçam uma jornada de trabalho, que já é amplamente utilizada, por meio de contrato individual. Ademais, enfatizou que as alterações introduzidas pela Reforma Trabalhista fortalecem a autonomia das partes, sem prejudicar a proteção da dignidade humana.

No dia 3 de julho de 2023, o Plenário do STF concluiu o julgamento e, com 7 votos a favor e 3 votos contra, julgou improcedente a ADI 5.994, confirmando a constitucionalidade do acordo individual para estabelecer a jornada no formato de 12 horas seguidas de trabalho por 36 horas ininterruptas de descanso, conforme estipulado pela Lei 13.467/2017.

Todavia, a despeito de ter sido julgado constitucional pelo STF, tanto o artigo 59-A da CLT quanto os demais dispositivos legais introduzidos pela Reforma Trabalhista continuam sendo objeto de críticas e debates. Muitos argumentam que essa modalidade de jornada prejudica a saúde e o bem-estar dos trabalhadores, além de afetar a proteção e a aplicação justa das regras trabalhistas.

Consoante Delgado (2019), a Reforma Trabalhista, ao introduzir na CLT o regime em comento, acrescentou três regras mais prejudiciais em relação ao entendimento da Súmula 444 do TST. Primeiro, permitiu que um simples acordo individual por escrito autorizasse essa jornada. Em segundo lugar, considerou compensados não apenas os dias de descanso semanal, mas também os feriados trabalhados e as prorrogações de trabalho noturno, quando aplicáveis. Por fim, dispensou a necessidade de licença prévia das autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho para atividades insalubres nesse regime.

Por conseguinte, a implementação dessa inovação normativa teve um impacto negativo tanto na saúde dos trabalhadores quanto na dinâmica das relações de emprego. A jornada, caracterizada por longos períodos de trabalho seguidos por um extenso período de descanso, pode ser desgastante e prejudicial, aumentando os riscos de fadiga e problemas relacionados ao estresse e privação de sono. Além disso, ao permitir acordos individuais, a norma desequilibrou a relação entre empregadores e empregados, deixando estes últimos em desvantagem e contribuindo para a ampliação das disparidades, enfraquecendo ainda mais a proteção de seus direitos.

Uma das críticas mais contundentes a essa modalidade é justamente o longo período de trabalho ininterrupto, posto que trabalhar por 12 horas seguidas pode representar um risco significativo para a saúde do trabalhador, devido ao esgotamento físico e mental ocasionado. Essa exaustão aumenta a probabilidade de acidentes de trabalho e o desenvolvimento de doenças ocupacionais. Ademais, considerando que o regime 12x36 excede em 4 horas a jornada ordinária estabelecida pela legislação, é questionável que ela seja considerada uma prática habitual (Gomes, 2019).

Nesse sentido, Cassar (2017, p. 12) 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”. Assim, a carga de trabalho

prolongada sem pausas adequadas para descanso pode ter impactos negativos na vida dos trabalhadores, tornando-a uma prática controversa e preocupante em termos de saúde ocupacional.

O argumento dos longos períodos de folga é frequentemente destacado como um dos principais benefícios do regime 12x36, visto que há um descanso prolongado em comparação com as jornadas de trabalho tradicionais. No entanto, a eficácia desse argumento depende de fatores como a capacidade real de descanso durante as folgas e a natureza do trabalho desempenhado, considerando as circunstâncias individuais e as necessidades dos trabalhadores.

Conforme observado por Echeverría e López (2004 *apud* Avelino, 2015), na realidade dos trabalhadores sujeitos a jornadas longas, diversos fatores adicionais podem comprometer a eficácia dos períodos de descanso. Além das próprias horas de trabalho estendidas, outras situações como horas extras, tempo gasto em trocas de uniformes, esperas por transporte, deslocamentos entre casa e trabalho, participação em treinamentos e reuniões, podem reduzir significativamente o tempo disponível para se recuperar e descansar. Essa soma de fatores faz com que o tempo livre seja consideravelmente menor do que o tempo aparentemente alocado entre jornadas consecutivas.

Uma outra preocupação que emerge para os especialistas do direito reside no fato de que, em muitos casos, os trabalhadores que atuam em regime de 12x36 utilizam suas 36 horas de descanso para exercer outras atividades remuneradas, o que pode levar a um excesso de jornada e fadiga excessiva. Além disso, a preferência por essa modalidade muitas vezes está ligada à possibilidade de ter mais de um emprego e, conseqüentemente, aumentar a renda financeira (Ferreira, 2020).

Nesse sentido, Zimmermann (2017, p. 38) ressalta que:

(...) pode ser extremamente maléfica aos trabalhadores, especialmente quando, na prática, eles não descansam nas 36 (trinta e seis) horas que deveriam ser destinadas a tal fim, mas cumprem outra jornada de 12 (doze) horas para outros empregadores, potencializando os riscos à saúde e à segurança.

Desse modo, quando os trabalhadores não conseguem efetivamente descansar nas 36 horas e, em vez disso, comprometem esse tempo com outra jornada de 12 horas, os riscos tornam-se mais pronunciados. Essa situação é prejudicial, pois os expõe a longas horas de labor, fadiga excessiva e aumenta potencialmente a probabilidade de acidentes no local de trabalho. Portanto, a adoção indiscriminada da jornada 12x36, sem considerar as necessidades de

descanso adequado e a gestão do tempo de trabalho dos empregados, pode resultar em sérias consequências para saúde e segurança.

Ademais, a possibilidade de não fruição do intervalo intrajornada tem impactos significativos tanto na saúde quanto no desempenho dos trabalhadores. Essa pausa tem um papel crucial na recuperação física e mental ao longo do dia de trabalho, e a sua ausência pode contribuir para diversos problemas, como distúrbios alimentares e do sono, afetando a qualidade de vida.

A importância do respeito aos períodos de descanso reside na prevenção do cansaço acumulativo, que pode levar a uma diminuição progressiva do desempenho. É crucial incorporar pausas dentro da jornada laboral, evitando os turnos estendidos de 12 horas devido à fadiga que eles geram e ao aumento dos riscos associados. A falta crônica de sono, a fadiga e o estresse resultantes de jornadas prolongadas prejudicam a criatividade, concentração e qualidade do trabalho, impactando negativamente a produtividade das empresas (Avelino, 2019).

Benach e Muntaner (2010 *apud* Avelino, 2015), sustentam que as condições de trabalho desempenham um papel fundamental na saúde das pessoas, afetando-a de forma direta ou indireta. Além disso, as desigualdades que surgem dessas condições estão relacionadas a disparidades sociais mais amplas, resultando em um aumento das lesões, doenças crônicas, má saúde e taxas de mortalidade mais elevadas.

Portanto, esse tipo de escala acarreta maiores danos à saúde do trabalhador quando comparada com jornadas de trabalho mais curtas e regulares, contribuindo para uma estafa crônica e dificultando a recuperação do organismo, que fica privado do sono e em constante estado de tensão devido às muitas horas de trabalho contínuo (Costa *et al.*, 2020). Trabalhar por 12 horas seguidas pode resultar em exaustão extrema, estresse físico e mental, além de uma diminuição significativa da qualidade do sono.

Paralelamente a isso, o desequilíbrio entre as horas de trabalho e as horas de descanso também tem implicações sociais significativas, pois afeta a participação em eventos culturais, a prática de atividades físicas e a fruição de momentos de lazer fora do ambiente laboral. Isso pode levar a uma série de problemas no âmbito pessoal, como a falta de tempo para se dedicar à família e aos amigos. Ademais, a ausência de tempo livre pode ocasionar segregação social, uma vez que os trabalhadores podem se sentir excluídos de atividades sociais devido às longas jornadas de trabalho.

4.3 A jornada 12x36 em face do princípio da proteção

Conforme demonstrado em capítulo anterior, o princípio protetor é um dos fundamentos primordiais do Direito do Trabalho e está associado à noção de que o sistema jurídico deve zelar pela proteção dos trabalhadores em suas relações laborais. O seu objetivo é equilibrar a relação entre empregado e empregador, já que há uma desigualdade de forças em favor deste último. Assim, o mandamento em questão procura corrigir essa discrepância, garantindo que os trabalhadores tenham seus direitos respeitados e preservados.

Em contrapartida, a observância do princípio da proteção é atenuada quando se permite a adoção do regime de trabalho 12x36 (Franhan, 2021), principalmente quando se admite a pactuação por acordo individual. Como já mencionado, as medidas apresentadas pela Reforma Trabalhista representaram uma concessão às demandas dos empregadores em busca de maior flexibilidade, frequentemente às custas da qualidade de vida e bem-estar dos empregados. Desse modo, ao permitir essa flexibilização, o Estado acaba por não garantir de forma adequada os direitos e a proteção dos trabalhadores.

Com base no princípio tutelar, a jornada de trabalho convencional foi concebida para encontrar um equilíbrio entre a necessidade dos empregadores de obter produtividade e o direito dos trabalhadores a um tempo adequado de descanso e lazer, de modo a evitar o esgotamento físico e mental. A modalidade 12x36, por outro lado, contraria esse preceito, pois permite o trabalho ininterrupto por 12 horas sem oferecer a mesma proteção à saúde e bem-estar.

A jornada de 12 horas é extremamente exaustiva, independentemente do tipo de atividade desempenhada. Quando os trabalhadores são submetidos a ela, enfrentam consequências prejudiciais à sua saúde que, uma vez estabelecidas, não são facilmente revertidas. Dessa maneira, também ocorre a violação da dignidade do trabalhador, um princípio que o Direito do Trabalho, por sua natureza protetora, deve sempre buscar resguardar (Franhan, 2021).

O artigo 59-A da CLT permitiu a implementação dessa jornada através de acordo individual por escrito, o que entra em contradição com os princípios estruturantes do próprio ramo justralhista, que se configura como um mecanismo de equilíbrio na relação intrinsecamente desigual entre capital e trabalho. Tendo o Direito do Trabalho a proteção do trabalhador como base, a Constituição Federal estabeleceu padrões mínimos de que devem ser garantidos a ele (Oliveira, 2022).

De tal modo, o artigo 7º, inciso XIII, da CF/88 garante o direito a uma jornada máxima de oito horas por dia e quarenta e quatro horas por semana, admitindo a flexibilização por meio

de acordos e convenções coletivas de trabalho. Segundo Oliveira (2022), essa flexibilidade está condicionada à participação coletiva dos trabalhadores e à manifestação de vontade das entidades sindicais, e, por isso, o acordo individual escrito não é suficiente para negociar ou modificar direitos trabalhistas, especialmente quando se trata de normas relacionadas à segurança no trabalho. Ressalta-se, ainda, que o trabalhador não possui o mesmo poder de negociação que o empregador, o que pode levá-lo a aceitar condições menos favoráveis para manter o emprego.

As normas que estabelecem limites e regulamentam a duração do trabalho são consideradas normas de saúde e segurança, e por essa razão são classificadas como normas de indisponibilidade absoluta, não podendo ser renunciadas ou negociadas. Assim, a previsão da jornada 12x36 por meio de acordo individual de trabalho é inadequada, pois viola o princípio da norma mais favorável, que visa proteger o trabalhador, bem como o princípio da proibição do retrocesso social, que impede a redução de direitos trabalhistas já conquistados (Filho; Costa; Pereira, 2020).

Ademais, ao examinar o artigo 59-A da CLT, nota-se que a jornada laboral de 12 horas seguidas por 36 horas de descanso não está em consonância com a regra estabelecida na Lei n.º 605/1949, que prevê o repouso semanal remunerado e o pagamento em dobro para os dias trabalhados em feriados. A referida lei, em seu artigo 9º, determina que nos casos em que não seja viável interromper as atividades nas datas comemorativas civis e religiosas devido às necessidades técnicas das empresas, a remuneração deve ser dobrada, a menos que o empregador estabeleça outro dia de folga (Brasil, 1949).

Outrossim, considerando que as 36 horas de descanso fornecidas são parte integrante da jornada de trabalho, não deve ser aplicada a exceção ao pagamento em dobro prevista no artigo supramencionado, uma vez que essas horas não são tratadas como folga, mas sim como parte do intervalo entre os dias de trabalho (Vilela, 2021).

Também é revelada uma aparente contradição com o que está disposto artigo 7º, inciso XV, da CF, que estabelece o direito ao descanso remunerado semanal, com preferência para os domingos. Em vista disso, o dilema reside no fato de que, durante a escala 12x36, os obreiros frequentemente precisam laborar em feriados e durante o descanso semanal, mas não recebem uma remuneração dobrada por esses dias, o que é claramente prejudicial e cria uma disparidade em relação à regra geral. Essa situação não apenas viola os direitos dos trabalhadores, mas também contradiz os princípios de igualdade e proteção estabelecidos pelo Direito do Trabalho.

O dispositivo em comento também trouxe uma outra mudança prejudicial aos trabalhadores ao permitir a indenização em dinheiro pelo intervalo de repouso e alimentação, o

que pode levar à sua supressão, prejudicando a saúde dos trabalhadores. Isso vai de encontro ao que estabelece o artigo 71, §3º, da CLT, que permite a redução do intervalo por decisão do Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, desde que os empregados não estejam em regime de trabalho prorrogado a horas suplementares. E, a jornada 12x36 é essencialmente um regime de horas extras, embora não sejam pagas devido à compensação prevista (Silva, 2018).

Além disso, a própria CLT, em seu artigo 611-A, inciso III, estabelece que a convenção e o acordo coletivo, ao dispor sobre o intervalo intrajornada, devem respeitar o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas. Sendo assim, a eliminação, e a subsequente compensação financeira, do intervalo para os empregados em escala 12x36 é inválida (Rocha; Colnago, 2020).

O artigo 59-A da CLT, em seu parágrafo único, também considerou já compensadas as prorrogações de trabalho noturno, o que vai de encontro às garantias estabelecidas na Constituição Federal. Devido ao fato de que o trabalho noturno é mais desgastante e prejudicial à saúde do trabalhador, o artigo 7º, inciso IX, da CF estabelece que a remuneração desse período deve ser superior à do trabalho diurno. Assim, ao permitir a compensação das horas noturnas na jornada 12x36, a legislação desvirtua a natureza da sobre remuneração e viola essa garantia constitucional.

Consoante Oliveira (2022), a Constituição é clara quanto a essa questão, considerando-a como norma de ordem pública que deve prevalecer sobre qualquer disposição infraconstitucional. Logo, a previsão da remuneração superior para o labor em horário noturno é imperativa e não pode ser desconsiderada ou flexibilizada de forma a prejudicar os direitos dos trabalhadores.

Nesse diapasão, Delgado (2017, p. 132) reitera que:

(...) relativamente a esse pagamento (no caso, o adicional noturno previsto pela própria CLT: art. 73, caput - 20%), não há como excluir a imperatividade de seu adimplemento, se a jornada de plantão abranger, no todo ou em parte, o horário entre 22:00 horas e 05:00 horas da manhã no segmento urbano. O fato é que a sobre remuneração do trabalho noturno é imperativa, resultante da Constituição de 1988 (art. 7º, IX, CF). Os horários da jornada noturna e os percentuais do adicional noturno é que podem, sim, ser distintos, em conformidade com a legislação aplicável (trabalho urbano; trabalho rural; trabalho no setor portuário; trabalho no setor petrolífero, etc.).

Também cabe apontar que a Súmula n.º 91 do TST proíbe a inclusão de cláusulas contratuais que estabeleçam um valor fixo ou uma porcentagem para englobar diversos direitos legais ou contratuais dos trabalhadores. Dessa forma, não é permitido o chamado "salário

complessivo", que consiste no pagamento de diversas parcelas salariais de forma unificada. O objetivo é proteger os direitos individuais dos trabalhadores e garantir que cada um deles seja devidamente remunerado e respeitado.

Todavia, a novidade introduzida pela reforma, constante no parágrafo único do artigo 59-A da CLT, trouxe consigo a determinação de que os pagamentos referentes ao descanso semanal remunerado, feriados e adicional noturno sejam consolidados em uma única parcela incluída na remuneração mensal do trabalhador. Assim, a norma não diferencia esses pagamentos, o que contraria a jurisprudência consolidada do TST (Vilela, 2021). Isso prejudica o empregado, pois pode resultar na perda ou na redução dos valores a que teria direito caso fossem pagos separadamente, enfraquecendo a sua proteção.

A legislação celetista vigente, por meio do parágrafo único do artigo 60, desconsiderou normas que visam à redução dos riscos inerentes ao trabalho e à garantia de condições de saúde, higiene e segurança para os trabalhadores, como estabelecido no artigo 7º, inciso XXII, da CF, ao excluir a escala 12x36 da exigência de licença prévia das autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho. Destarte, além de impor uma jornada extenuante de 12 horas por dia, ela ainda pode ocorrer indiscriminadamente em ambientes insalubres sem a necessidade de um exame prévio (Oliveira, 2022). Com isso, medidas essenciais de proteção aos trabalhadores foram ignoradas, o que acarreta consequências físicas e mentais.

O artigo supramencionado apresenta uma contradição interna. Enquanto em seu *caput* são estabelecidas uma série de formalidades para a prorrogação de atividades insalubres em jornadas regulares de oito horas, o parágrafo único permite a prorrogação sem tais formalidades em jornadas de doze horas diárias. Isso implica que trabalhadores que já estão submetidos a uma jornada mais extensa não tenham a mesma proteção em relação à saúde e segurança no trabalho que aqueles com jornadas menores.

Ao negligenciar garantias anteriormente previstas em relação à saúde e segurança no trabalho, o descaso com a parte empregada fica evidente. Com a permissão da prorrogação de atividades insalubres, os empregados são colocados em uma situação de maior risco. Trabalhar por doze horas seguidas já é desgastante o suficiente, e a falta de exame prévio das autoridades torna essa situação ainda mais problemática, uma vez que não há uma avaliação adequada das condições em que estão sendo submetidos. Isso revela um claro desequilíbrio em favor dos empregadores e representa um retrocesso nas proteções anteriormente estabelecidas em prol dos trabalhadores.

Outrossim, de acordo com Delgado (2017, p. 132):

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, XIII, CF) -, a nova lei não fez qualquer menção à excepcionalidade da adoção desse tipo de sistema plantonista.

Ante o exposto, torna-se evidente que as disposições introduzidas pelo legislador em relação à jornada de trabalho 12x36 entram em conflito com disposições constitucionais e até mesmo com as demais normas celetistas, tendo um impacto negativo na proteção dos trabalhadores. A adoção irrestrita desse regime em diversas áreas, a permissão de sua negociação por meio de acordo individual, a possibilidade de indenização do intervalo intrajornada, a falta de pagamento dos feriados trabalhados e das prorrogações de trabalho noturno, além da ausência de exigência de licença prévia para atividades insalubres, representam um ataque aos princípios que regem o Direito do Trabalho.

Portanto, ao ignorar o princípio da proteção, compromete-se o equilíbrio que o Direito Laboral busca alcançar em sua missão de proteger especialmente o trabalhador, que é a parte mais vulnerável na relação trabalhista naturalmente desigual. Essa disparidade acentua-se ainda mais quando não apenas se nega essa proteção especial, mas também elimina direitos mínimos em nome de vantagens competitivas e econômicas, deixando de cumprir o objetivo mais importante desse ramo, que é salvaguardar os trabalhadores contra abusos por parte do setor empresarial, garantindo trabalho digno em condições humanamente aceitáveis (Avelino, 2019).

5 CONCLUSÃO

Este trabalho de conclusão de curso teve como objetivo principal analisar se a regulamentação da jornada de trabalho 12x36 através da Reforma Trabalhista foi vantajosa para o trabalhador, considerando seus impactos no cenário laboral brasileiro à luz do princípio da proteção.

Inicialmente, a pesquisa desenvolvida observou que o Direito do Trabalho, juntamente com o princípio da proteção, surgiu em resposta às terríveis condições de trabalho enfrentadas pelos trabalhadores ao longo dos séculos. Eles eram submetidos a jornadas extensas, independentemente de sexo ou idade, recebendo salários extremamente baixos e trabalhando em condições desumanas, enquanto o Estado permanecia inerte. Diante dessa exploração, os operários e sindicatos começaram a se mobilizar para exigir melhores condições e o envolvimento do Estado na regulamentação das relações trabalhistas.

Analizou-se, ainda, a história desse ramo do Direito no Brasil, particularmente durante a Era Vargas, em que entraram em vigor diversas leis trabalhistas, no qual se destaca a criação da Consolidação das Leis do Trabalho, que unificou e regulamentou as normas laborais existentes e estabeleceu direitos e garantias para os trabalhadores. Esse período desempenhou um avanço significativo nas condições de trabalho e na promoção dos direitos dos trabalhadores, criando uma base para o desenvolvimento do ramo trabalhista no país.

Todavia, observou-se que, indo de encontro a esse progresso, surgiu a ideia de “modernização” das leis trabalhistas. Assim, em 2017, a chamada Reforma Trabalhista (Lei n.º 13.467/17) foi introduzida, trazendo mudanças significativas, principalmente em relação à jornada de trabalho. Embora tenha havido argumentos de que a legislação precisava se adaptar às novas realidades do mercado de trabalho, a referida lei, na prática, resultou em diversas alterações prejudiciais aos trabalhadores e retrocessos nas proteções trabalhistas em vez de avanços, em grande parte devido a pressões de empregadores.

Nesse sentido, o estudo evidenciou que nos tempos atuais a tendência de flexibilizar as regulamentações do trabalho, promovida pelo movimento de desregulamentação, está minando conquistas históricas e desrespeitando os avanços alcançados ao longo do tempo. As normas de ordem pública destinadas a proteger a saúde e o bem-estar dos trabalhadores estão sendo progressivamente eliminadas do sistema jurídico, o que tem permitido que os empregadores imponham aos trabalhadores jornadas exaustivas que aumentam o risco de acidentes de trabalho e o surgimento de doenças ocupacionais.

A jornada de trabalho 12x36 é um exemplo claro de como o tempo de trabalho tem sido moldado para atender aos interesses dos empregadores, que, teoricamente, deveriam suportar os riscos inerentes ao negócio, em vez de transferi-los para os trabalhadores. Essa modalidade de jornada, na qual os empregados trabalham por 12 horas seguidas com 36 horas de descanso, resulta em uma carga de trabalho exaustiva para os trabalhadores, comprometendo sua saúde física e mental em prol das conveniências empresariais.

O presente estudo verificou que várias mudanças legislativas, incluindo aquelas introduzidas na CLT pelo artigo 59-A, que trata do regime 12x36, têm causado um desgaste nos direitos trabalhistas. Essas alterações impactam diretamente diversos princípios constitucionais, que são considerados como direitos fundamentais dos trabalhadores. Esses direitos, por sua natureza fundamental, não podem ser reduzidos ou questionados de maneira que comprometa sua essência.

Desse modo, evidenciou-se que as disposições introduzidas pelo legislador em relação à jornada de trabalho 12x36 estão em conflito com disposições constitucionais e outras normas trabalhistas, o que tem um impacto negativo na proteção dos trabalhadores. A adoção indiscriminada desse regime em diversas áreas, a permissão de sua negociação por meio de acordo individual, a possibilidade de indenização do intervalo intrajornada, a falta de pagamento dos feriados trabalhados e das prorrogações de trabalho noturno, juntamente com a ausência de exigência de licença prévia para atividades insalubres, representam um ataque direto aos preceitos fundamentais que orientam o Direito do Trabalho.

Além da clara inconstitucionalidade, com as devidas vênias, apesar do STF não a ter reconhecido, foi possível observar que a implementação da referida modalidade pode aumentar a incidência de acidentes e o desenvolvimento de doenças. Argumentar que as 36 horas de descanso são suficientes para a recuperação da jornada de 12 horas, independentemente da categoria profissional, carece de fundamentação. A limitação estabelecida na Constituição Federal tem como propósito fundamental proteger a saúde, higiene e segurança do trabalhador, evitando a ocorrência de fadiga, não sendo razoável considerar que um período de descanso subsequente seja eficaz para a total recuperação de um trabalho tão extenuante quanto esse.

Ademais, o emprego generalizado da jornada de trabalho 12x36, sem distinção de categoria profissional e permissão da sua pactuação por acordo individual, representa uma clara forma de precarização das relações de trabalho. Isso se acentua quando se observa que essa modalidade tende a resultar em redução na remuneração dos empregados, uma vez que é mais vantajosa financeiramente para os empregadores.

Com isso, foi possível constatar que a proteção ao trabalhador está em declínio no cenário atual. O Estado tem abandonado seu papel fundamental de proteger a parte mais vulnerável nas relações de trabalho, cedendo às pressões dos empregadores em busca de reduzir seus custos. Além disso, ao contrário das alegações de algumas correntes, as mudanças na legislação não demonstraram reduzir as taxas de desemprego, sendo que tal fundamento foi usado apenas para esconder o verdadeiro intuito de enfraquecimento dos direitos fundamentais dos empregados.

É evidente que a jornada 12x36, embora possa parecer vantajosa em termos de tempo livre após o expediente, representa um desvio do princípio protetor, já que permite a exposição a jornadas mais longas sem garantir a devida proteção à saúde e ao bem-estar dos trabalhadores. Como destacado anteriormente, as implicações vão desde o aumento de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais até a diminuição da produtividade e do tempo disponível para a vida pessoal e social.

Portanto, diante da pesquisa realizada para a elaboração deste trabalho, que se baseou não apenas na doutrina, mas também em estudos científicos relacionados ao tema, chegou-se à conclusão de que a regulamentação da jornada 12x36, promovida pela Reforma Trabalhista, não se revelou benéfica para os trabalhadores. A referida modalidade compromete o quadro de proteção à saúde, higiene e segurança dos obreiros, em proveito de interesses econômicos, sem que haja evidências de uma real melhoria na empregabilidade.

Destarte, é imprescindível que o debate sobre as relações trabalhistas continue a considerar a importância do princípio da proteção, garantindo que as mudanças na legislação não resultem em prejuízos para a parte hipossuficiente na relação laboral. É de extrema importância manter um equilíbrio nessas relações, respeitando os limites constitucionais que visam proteger a saúde e o bem-estar dos trabalhadores.

REFERÊNCIAS

- ARAÚJO, Francisco Rossal de; COIMBRA, Rodrigo. **Direito do trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2021.
- AVELINO, José Araujo. **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.
- 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. Disponível em: <https://periodicos.set.edu.br/direito/article/view/5513>. Acesso em: 25 set. 2023.
- BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 18 set. 2023.
- BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943**. Consolidação das leis do trabalho. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Rio de Janeiro, 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 06 set. 2023.
- BRASIL. **Lei n.º 605, de 05 de janeiro de 1949**. Dispõe sobre o repouso semanal remunerado e o pagamento de salário nos dias feriados civis e religiosos. Rio de Janeiro, 1949. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L0605.htm. Acesso em: 27 set. 2023.
- BRASIL. **Lei n.º 11.901, de 12 de janeiro de 2009**. Dispõe sobre a profissão de Bombeiro Civil e dá outras providências. Brasília, DF, 2009. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/lei/11901.htm. Acesso em: 18 set. 2023.
- BRASIL. **Lei n.º 13.103, de 2 de março de 2015**. Dispõe sobre o exercício da profissão de motorista. Brasília, DF, 2015. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/13103.htm. Acesso em: 22 set. 2023.
- BRASIL. **Lei Complementar n.º 150, de 1 de junho de 2015**. Dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico. Brasília, DF, 2015. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp150.htm. Acesso em: 22 set. 2023.
- BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade 4.842**. Rel. Min. Edson Fachin. Distrito Federal, 14 de setembro de 2016. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=13308011>. Acesso em: 20 set. 2023.
- BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade 5.994**. Rel. Min. Marco Aurélio. Distrito Federal, 03 de julho de 2023. Disponível em:

https://portal.trt3.jus.br/internet/jurisprudencia/repercussao-geral-e-controle-concentrado-adi-adi-eadpf-stf/downloads/controle-concentrado-adi/Acordao_ADI_5994.pdf. Acesso em: 24 out. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula n.º 91**. 2003. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_51_100.html. Acesso em: 27 set. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula n.º 444**. 2012. Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html#SUM-444. Acesso em: 20 set. 2023.

CABRAL, Marcel Medeiros. **Princípio da proteção no direito do trabalho**: alcance e limites no período contemporâneo. 2022. 120 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2022.

CALVO, Adriana. **Manual de direito do trabalho**. 5. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

CAMINO, Carmen. **Autonomia da vontade no direito do trabalho**: do chão de fábrica ao serviço público. 120 f. Tese (Doutorado em Direito) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2010.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 15. ed. São Paulo: Editora Método, 2018.

CASSAR, Vólia Bonfim. **Reforma trabalhista**: Comentários ao substitutivo do Projeto de Lei 6787/16. Disponível em: <https://revistaelectronica.oabrp.org.br/wp-content/uploads/2017/05/V%C3%B3lia-Bomfim-Cassar.pdf>. Acesso em: 10 ago. 2023.

COSTA, Polianna Suzi Nunes *et al.* A jornada de trabalho 12x36 e seus reflexos à saúde do trabalhador. **Praxis Jurídica**, [s.l.], v. 4, n. 2, p. 1-23, dez. 2020. Disponível em: <http://anais.unievangelica.edu.br/index.php/praxisjuridica/article/view/6416>. Acesso em: 24 set. 2023.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Princípios de direito individual e coletivo do trabalho**. São Paulo: LTr, 2001.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil**: com os comentários à Lei n. 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

FIGUEIREDO, Guilherme Rodrigues de; SALLES, Fernanda Cimini; ROMERO, João Prates. Economia política da reforma trabalhista brasileira. **Teoria & Pesquisa Revista de Ciência Política**, São Carlos, v. 29, n. 3, p. 74-95, abr. 2021. Disponível em: <https://www.teoriaepesquisa.ufscar.br/index.php/tp/article/view/851>. Acesso em: 10 set. 2023.

FILGUEIRAS, Vitor Araújo. As promessas da reforma trabalhista: combate ao desemprego e redução da informalidade. *In*: KREIN, José Dari; OLIVEIRA, Roberto Vêras de;

FILGUEIRAS, Vitor Araújo (org.). **Reforma trabalhista no Brasil: promessas e realidade**. Campinas: Curt Nimuendajú, 2019. cap. 1, p. 13-52.

FILHO, Alexsander da Silva; COSTA, Michelly Monteiro; PEREIRA, Marcio Júnio Batista. Reforma trabalhista e seus reflexos na jornada de trabalho 12x36. **Revista Jurídica do Nordeste Mineiro**, [s.l], v. 2, n. 1, jun. 2023. Disponível em: <https://revista.unipacto.com.br/index.php/juridica/article/view/280>. Acesso em: 25 set. 2023.

FONSECA, Vanessa Patriota da. Prefácio. *In*: KREIN, José Dari; OLIVEIRA, Roberto Vêras de; FILGUEIRAS, Vitor Araújo (org.). **Reforma trabalhista no Brasil: promessas e realidade**. Campinas: Curt Nimuendajú, 2019.

FRANHAN, Aidan Luiz. **A jornada 12x36 e os impactos na saúde do trabalhador**. 2021. 58 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) – Universidade de Taubaté, Departamento de Ciências Jurídicas, Taubaté, 2021. Disponível em: <http://repositorio.unitau.br/jspui/handle/20.500.11874/6074>. Acesso em: 25 set. 2023.

GOMES, Janete Bastos. **Compensação de horas e os aspectos negativos do labor em escala 12 X 36**. 2019. 86 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) – Centro Universitário Unidade de Ensino Superior Dom Bosco, São Luís, 2019. Disponível em: <http://repositorio.undb.edu.br/handle/areas/74>. Acesso em: 31 jul. 2023.

KREIN, José Dari; OLIVEIRA, Roberto Vêras de. Os impactos da reforma nas condições de trabalho. *In*: KREIN, José Dari; OLIVEIRA, Roberto Vêras de; FILGUEIRAS, Vitor Araújo (org.). **Reforma trabalhista no Brasil: promessas e realidade**. Campinas: Curt Nimuendajú, 2019. cap. 4, p. 127-155.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. A quem interessa essa “reforma” trabalhista?. **Jorge Luiz Souto Maior**. São Paulo, 1 mai. 2017. Disponível em: <https://www.jorgesoutomaior.com/blog/a-quem-interessa-essa-reforma-trabalhista>. Acesso em: 11 set. 2023.

MACEDO, Gervânia Medeiros; CHAVES, Jorge Victor Martins. **A (in) constitucionalidade da jornada 12x36 após a reforma trabalhista: uma análise da ADI 5994 do STF**. 2021. 110 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) – Centro Universitário Una, Instituto de Ciências Sociais e Humanas, Contagem, 2021. Disponível em: <https://repositorio.animaeducacao.com.br/handle/ANIMA/14059>. Acesso em: 18 set. 2023.

MARINHO, Rogério. Voto do relator. *In*: **Comissão especial destinada a proferir parecer ao projeto de lei nº 6.787 de 2016**. 2017. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1544961. Acesso em: 13 set. 2023.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 10. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

MARTINS, Luísa Gomes. **O princípio de proteção em face da flexibilização dos direitos trabalhistas**. 2010. 511 f. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho e da Seguridade

Social) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2010. Disponível em: <https://doi.org/10.11606/D.2.2010.tde-20062011-120620>. Acesso em: 28 jul. 2023

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 27. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

MARTINS, Sergio Pinto. **Reforma trabalhista: comentários às alterações das Leis n. 13.467/2017, 13.545/2017 e da Medida Provisória n. 808/2017**. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

MOLINA, André Araújo. **Teoria dos princípios trabalhistas: a inserção do Direito do Trabalho no modelo metodológico pós-positivista**. 2010. 198 f. Dissertação (Mestrado em Direito) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2010.

NASCIMENTO, Carlos Francisco do; MEDEIROS, Vinícius Pereira de. Análise da jornada 12x36 horas: a flexibilização e os impactos à saúde do trabalhador. **Research, Society and Development**, [s.l.], v. 12, n. 1, p. e0412139356, jan. 2022. Disponível em: <https://rsdjournal.org/index.php/rsd/article/view/39356>. Acesso em: 27 jul. 2023.

NETO, Francisco Ferreira Jorge; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. **(Re) pensando o princípio da proteção na contemporaneidade**. 2006. 239 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2006.

OLIVEIRA, Higo Paulino de. **Disputas jurídicas sobre a jornada 12x36: um estudo das convenções coletivas de trabalho dos bombeiros civis do DF de 2005 a 2022**. 2022. 110 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) - Universidade de Brasília, Brasília, 2022. Disponível em: <https://bdm.unb.br/handle/10483/31843>. Acesso em: 19 set. 2023.

POSSÍDIO, Cyntia. **O princípio da autonomia privada coletiva: um olhar a partir da reforma trabalhista**. São Paulo: Expressa, 2021.

ROCHA, Fábio Ribeiro da; COLNAGOM Lorena de Mello Rezende. Aspectos polêmicos da jornada de trabalho 12x36. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 86, n. 4, p. 27-49, out./dez. 2020. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/181570>. Acesso em: 27 set. 2023.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de direito do trabalho**. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2000.

SANTOS, Cássio Henrique Pacheco dos. **Supremacia do negociado sobre o legislado à luz do princípio da proteção do trabalhador**. 2018. 120 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade de Passo Fundo, Passo Fundo, 2018.

SARAIVA, Renato; SOUTO, Rafael Tonassi. **Direito do trabalho: concursos públicos**. 20.ed. Salvador: JusPODIVM, 2018.

SEVERO, Valdete Souto; MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Manual da reforma trabalhista: pontos e contrapontos**. São Paulo (SP): Sensus, 2017.

SILVA, Luiz Pinho Pedreira de. **Principiologia do direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1999.

SILVA, Douglas Souza da. **A ilegalidade do regime de jornada 12x36 e os limites à flexibilização da jornada de trabalho como norma de saúde, higiene e segurança do trabalho**. 2016. 67 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) – Universidade Federal do Rio Grande, Rio Grande, 2016. Disponível em: <https://repositorio.furg.br/handle/1/7611>. Acesso em: 18 set. 2023.

SILVA, Sandro Pereira. A estratégia argumentativa da reforma trabalhista no Brasil à luz de dados internacionais. **Mercado de Trabalho**, n. 64, p. 99-110, abr. 2018.

SILVA, Homero Batista Mateus. **CLT comentada**. 2. ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2018.

SOUZA, Francisco Igor Silva Ferreira de. **A reforma trabalhista: impactos da lei n. 13.467/2017 sobre o princípio da proteção**. 2017. 71 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) – Universidade de Brasília, Brasília, 2017.

SCANDOLIERY, Fábio Fernandes. **O princípio da proteção no direito do trabalho**. 2003. 89 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) – Faculdades Integradas Antônio Eufrásio de Toledo, Presidente Prudente, 2003.

TEIXEIRA, Marilane Oliveira *et al.* (org.). **Contribuição crítica à reforma trabalhista**. Campinas: Unicamp/CESIT/IE, 2017.

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

VILELA, Lucas Barbosa. **Os impactos da reforma trabalhista sobre o regime de jornada de trabalho 12x36: uma análise sob a ótica do Princípio da Dignidade da Pessoa Humana**. 2021. 45 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) - Escola de Direito, Turismo e Museologia, Universidade Federal de Ouro Preto, Ouro Preto, 2021. Disponível em: <https://monografias.ufop.br/handle/35400000/3755>. Acesso em: 29 julho. 2023.

VITOR, Bruno Leandro Araújo. **O Trabalho intermitente à luz do princípio da proteção**. 2023. 46 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) - Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2023. Disponível em: <https://repositorio.ufpe.br/handle/123456789/49935>. Acesso em: 28 jul. 2023.

WALMRATH, Lucas Lemos; HAMDAN, Tarik Dias. A reforma trabalhista de 2017 à luz do institucionalismo socioeconômico: evidências para uma análise isomórfica. **Revista Ensaios**, v. 16, p. 129-155, jan-jun, 2020.

ZIMMERMANN, Cirlene Luiza. **Reforma trabalhista interpretada: Lei nº 13.467/17**. Caxias do Sul: Plenum, 2017.