

## A INCONSTITUCIONALIDADE DA JORNADA 12X36

**Camila Justino Mariano**

Graduanda em Direito,  
Faculdades Integradas de Três Lagoas – FITL/AEMS

**Danilo Medeiros Pereira**

Mestre em Teoria do Direito e do Estado pela Fundação Educacional Eurípedes Soares da Rocha (Univem – Marília/SP); Bacharel em Direito pela Universidade Federal de Mato Grosso do Sul; Advogado; Docente nas Faculdades Integradas de Três Lagoas – FITL/AEMS

### RESUMO

Com base na Constituição Federal Brasileira de 1988 que garante a todos os trabalhadores a jornada máxima de 8 horas diárias e 44 horas semanais, bem como na CLT (art. 59) que limita a 10 horas diárias, o presente artigo tem como objetivo principal refletir sobre a jornada de trabalho 12x36 (12 horas de trabalho por 36 horas de descanso), pertencente ao artigo 59-A na CLT pela Lei nº. 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), a fim de analisar sua constitucionalidade e seus efeitos na saúde e na vida do trabalhador. Para tanto será retomado o contexto histórico e o surgimento do direito do trabalho, a jornada de trabalho de 44 horas semanais, além da reforma trabalhista e o regime 12x36. Refletir-se-á sobre as diferenças entre essas jornadas de trabalho, assim como as consequências e efeitos do referido regime de trabalho para a saúde e a qualidade de vida do trabalhador. Após isso, analisar-se-á a constitucionalidade da jornada. Em suma, este trabalho tem a hipótese de que o regime 12x36, instituído na Reforma Trabalhista, é inconstitucional e prejudica a saúde do trabalhador e sua qualidade de vida por gerar cansaço excessivo e não dar garantias essenciais para o colaborador. Para realização deste trabalho foram realizadas pesquisas bibliográficas por meio de artigos, teses e livros.

**PALAVRAS-CHAVE:** reforma trabalhista; jornada 12x36; direito do trabalho.

### 1 INTRODUÇÃO

A qualidade de vida e da saúde do trabalhador está estritamente relacionada a jornada de trabalho e salário, sendo que inúmeras pesquisas, indicam que quanto mais o trabalhador fica no ambiente de trabalho, maior a chance de consequências e efeitos negativos para sua saúde e segurança. Em outras palavras, em jornadas longas de trabalho, o empregado fica sujeito a diversas consequências, como o aparecimento de doenças, deficiências e outras adversidades.

Contrário a esse pensamento, tem-se a “Reforma Trabalhista”, instituída pela Lei nº 13.467, de 11 de julho de 2017, que alterou diversos dispositivos da CLT, vislumbrando, entre eles, a flexibilização da jornada por acordo individuais de trabalho, causando divergências de posicionamentos entre empregado e empregador e, sobretudo, contrapondo-se ao entendimento consolidado pela jurisprudência de que a jornada de trabalho deve ser decidida por norma coletiva.

Assim, o presente trabalho, propõe uma análise e reflexão sobre a referida reforma, no que tange a jornada de trabalho 12x36, além de propor uma análise sobre os possíveis efeitos que tal mudança pode ocasionar na vida do empregado.

Para isso, este artigo apresentará a evolução, o contexto histórico e o surgimento do direito do trabalho, a jornada de trabalho tradicional (44 horas semanais), assim como as mudanças trazidas pela reforma trabalhista, especificamente na jornada de trabalho (12x36), refletindo e analisando sobre as consequências dessa nova jornada para a saúde e a qualidade de vida do trabalhador. Com isso, tem-se como objetivo principal verificar a constitucionalidade da jornada de trabalho 12x36 materializada pela “Reforma Trabalhista”, ocorrida em 2017.

Para tanto, o artigo apresentará primeiramente o contexto histórico, o surgimento e a evolução do direito do trabalho, dando destaque para a norma trabalhista. A seguir discorre-se sobre a jornada de trabalho tradicional de 44 horas semanais proposta pela CLT, apresentando conceitos e regras sobre a duração do trabalho, horário, horas extras. Após isso, tratar-se-á sobre a Reforma Trabalhista trazida pela Lei 13.467/2017, especificamente sobre a jornada de trabalho 12x36 apresentada no artigo 59-A da CLT. Em seguida, serão analisados os efeitos dessa mudança do regime na saúde, na segurança e na qualidade de vida do trabalhador, bem como sua constitucionalidade. Por fim, a última parte, trata sobre as principais conclusões alcançadas com o presente trabalho.

## **2 CONTEXTO HISTÓRICO E SURGIMENTO DO DIREITO DO TRABALHO**

Para se discutir direito do trabalho é fundamental retomar um marco relacionado a ele: a Revolução Industrial, em que a mão de obra humana foi deixada de lado, e o uso de máquinas foi grandemente adotado, resultando, dessa forma, na redução da qualidade de vida dos trabalhadores, extinção da relação entre empregado e empregador feito a qualquer momento e sem qualquer responsabilidade, gerando revoltas e greves.

Os trabalhadores reivindicavam "melhores condições de trabalho e de salários, diminuição das jornadas excessivas (eles prestavam serviços por doze, catorze ou dezesseis horas diárias) e contra a exploração de menores e mulheres" (MARTINS, 2000, p. 172).

Diante disso, os governantes observaram a urgência em criar leis de cunho trabalhista. Assim surgiram as primeiras leis referentes ao trabalho.

Foi criada a Lei de Peel em 1802, cujo objetivo foi dar segurança para os trabalhadores, especificamente aqueles que trabalhavam nos moinhos, estipulando 12 horas de trabalho, excluindo o horário de almoço e tendo que ser obrigatoriamente após as 6 horas e com término até às 21 horas (MIRANDA, s.d., p. 4).

Em 1813, na França, foi criada a lei que proibiu o trabalho de menores em minas. E, em 1839, foi proibido o trabalho de crianças menores de 9 anos, bem como foi estipulado a jornada de trabalho de 10 horas diárias para menores de 16 anos (MARTINS, 2000).

Além disso, houve a influência da Igreja Católica, através da publicação em 1891, da Encíclica Rerum Novarum que defendia o trabalho digno, com salário justo (MARTINS, 2000).

Porém, os direitos trabalhistas ganharam força realmente, segundo Miranda (sem ano), após a primeira guerra mundial, sendo nomeado de constitucionalismo social, cujas constituições dos países passaram a ter regras, estipulando, dessa forma, alguns direitos e amparo aos trabalhadores, tais como: definição da jornada de trabalho em 8 horas diárias e 6 horas diárias para menores de 16 anos; proibição do trabalho para menores de 12 anos; garantia de 7 horas diárias noturnas como limite; descanso semanal; proteção às mulheres grávidas e puérperas; definição de um salário mínimo; garantia de direito dos trabalhadores se sindicalizarem e realizarem greve, se desejarem; direito de seguro social; proteção e amparo em acidentes de trabalho.

A primeira Constituição a incluir os referidos direitos foi a do México, em 1917, por meio do art. 123. Surgiu apenas em 1919 a Organização Internacional do Trabalho, dando proteção nas relações entre empregados e empregadores no âmbito internacional. E apenas em 1948 a Declaração Universal dos Direitos do Homem que prevê direitos trabalhistas fundamentais, como a jornada de trabalho e o direito a descanso.

Especificamente no Brasil, as normas trabalhistas foram incluídas no corpo da Constituição, após a revolução de 1930, com o Estado Novo (Getúlio Vargas) e o surgimento do Ministério do Trabalho (SUZUKI, 2016). Em 1934, por meio da Constituição Federal, foi assegurado alguns direitos e amparos, como a liberdade para

se sindicalizar, a obrigatoriedade de férias anuais remuneradas, a proteção ao trabalho infantil, a garantia do salário mínimo, o descanso semanal e a jornada de trabalho de 8 horas diárias.

Com isso, viu-se a necessidade de reunir todos os referidos direitos, constituindo, dessa forma, em 1943 a CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas) (SUZUKI, 2016). Nas palavras de OLIVEIRA (s.d.) essa promulgação foi um acontecimento histórico para o Direito do Trabalho, já que regulamentou direitos dos trabalhadores que até o acontecimento estavam representados apenas por normas reduzidas e espalhadas.

Diante disso, o Direito do Trabalho ganha força, sendo reconhecido na Constituição de 1988, como o que favoreceu a Justiça Social, uma vez que esse trabalho melhora progressivamente a condição social dos indivíduos.

Segundo Suzuki (2016) a instituição do Direito do Trabalho desdobra-se em direito individual e direito coletivo. “Por direito individual do trabalho entende-se o amparo ao contrato de emprego por meio da estipulação de direitos, obrigações e deveres das partes” (SUZUKI, 2016, p. 12), enquanto o direito coletivo do trabalho “preocupa-se com a denominada autonomia privada coletiva, ou seja, relações entre organizações coletivas de empregadores e empregados.” (SUZUKI, 2016, p. 12).

Enfim, com tudo o que se tem sobre a história e a evolução do Direito do Trabalho, conclui-se que a conquista de direitos foi um caminho longo onde houve a união e a persistência dos trabalhadores, desde a revolta na Revolução Industrial, tendo como consequência a formação das constituições e instituições, como a Organização Internacional do Trabalho e a Justiça do Trabalho, que contribuíram para a garantia do cumprimento de toda a legislação.

Com a Constituição foram garantidos direitos sociais que contribuíram significativamente para a mínima qualidade de vida dos trabalhadores e, dentre o rol de itens necessários para uma qualidade de vida está a jornada de trabalho.

## **2.1 Jornada de Trabalho de 44 Horas Semanais**

Uma das modificações relevantes realizadas pela Constituição de 1988 foi a redução da jornada de trabalho de 48 para 44 horas semanais por meio do artigo 7º, XIII. O artigo estabeleceu o regime de trabalho de 44 horas semanais e oito horas

diárias, além de estabelecer o número máximo de 2 horas extras diárias e a remuneração dessas horas extras em, no mínimo, 50% do valor normal da hora.

Porém, apesar dessa determinação o tempo de trabalho real dos trabalhadores era bem maior que a jornada legal, uma vez que trabalhadores se submetiam às exigências do empregador, por receio de perderem o emprego, cumprindo horas extras e realizando o trabalho em ritmo acelerado e intenso.

Nesse sentido, Souza (2013, p. 123), dispõe que “a redução constitucional da duração semanal do trabalho de 48 para 44 horas semanais, em 1988, foi seguida de um intenso crescimento da quantidade de horas extraordinárias e da intensificação do trabalho.”.

Ou seja, a redução da jornada de trabalho mostrou-se positiva apenas quando não houve o exagero e extrapolação de horas extras ou exigência de trabalho árduo a fim de não contratar mais empregados. Dessa forma, foi substancial a fiscalização e conscientização dos empregadores a fim de cumprirem a jornada legal trazendo benefícios reais aos trabalhadores.

A redução da jornada estipulada pela Constituição de 1988 condiz com o estudo realizado por BRANDÃO (2009, p. 46) que destacou que:

É importante enfatizar que o maior ou menor espaçamento da jornada (e duração semanal e mensal do labor) atua, diretamente, na deterioração ou melhoria das condições de trabalho na empresa, comprometendo ou aperfeiçoando uma estratégia de redução dos riscos e malefícios inerentes ao ambiente de prestação de serviços.

Em outras palavras, a duração do trabalho influencia diretamente a qualidade de vida dos trabalhadores, bem como a segurança dos mesmos, uma vez que a ampliação da jornada de trabalho está diretamente ligada à ocorrência de doenças ou acidentes de trabalho.

Cabe citar que a Constituição de 1988 determinou também que jornadas menores e flexibilização da jornada por períodos superiores a uma semana só podem ser efetivados por negociação individual ou coletiva desde que siga o que está legislado.

### **3 REFORMA TRABALHISTA – LEI Nº. 13.467/2017**

Diante de um cenário político, econômico e social conturbados, cuja legislação do trabalho foi indicada, diversas vezes, como a causadora da crise econômica e do desemprego, a Reforma Trabalhista foi apontada como a solução para esses problemas (BERNARDES, 2015).

Dessa forma, por meio da Lei nº. 13.467/2017 foi publicada a Lei da Reforma Trabalhista, que alterou inúmeros pontos da CLT e do Direito do Trabalho com o objetivo de flexibilizar a relação de trabalho a fim de gerar mais empregos e melhorar a situação econômica do Brasil.

Para muitos pesquisadores a Reforma trata-se de um desmonte de direitos (SOUTO MAIOR; SEVERO, 2017), uma vez que foram mais de 200 alterações. Dentre as mudanças destaca-se a flexibilização da jornada de trabalho, onde foram determinados:

a) A ampliação dos meios de compensação das jornadas através de banco de horas, podendo esse banco ser acordado individualmente; diferente do que era proposto anteriormente em que havia a necessidade de acordo coletivo para todos os trabalhadores (CARVALHO, 2017).

b) A possibilidade de ampliação da jornada de trabalho legalizando jornadas diárias extensas de “dez horas com intervalo de apenas trinta minutos (ou até jornada de dez horas ininterruptas, caso se prefira indenizar o intervalo de uma hora da CLT como hora extra)”. (CARVALHO, 2017, p. 85).

c) A regulamentação da jornada de 12x36 (12 horas consecutivas de trabalho por 36 horas de descanso) independente do setor de trabalho, deixando de ser obrigatório comunicar a autoridades sobre a ampliação da jornada diária e adquirir licença prévia do Ministério do Trabalho para atividades insalubres (KREIN, 2018); diferente do que ocorria anteriormente em que apenas categorias específicas podiam seguir tal tipo de jornada.

Além disso, a referida reforma faz com que se prevaleça o que é negociado sobre o que está legislado, o que pode se ver na redação dada ao artigo 611-A, da CLT, abaixo transcrito.

Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

- I – pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;
- II – banco de horas anual;
- III – intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;

- IV – adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei no 13.189, de 19 de novembro de 2015;
- V – plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança;
- VI – regulamento empresarial;
- VII – representante dos trabalhadores no local de trabalho;
- VIII – teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;
- IX – remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual;
- X – modalidade de registro de jornada de trabalho;
- XI – troca do dia de feriado
- XII – enquadramento do grau de insalubridade;
- XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho;
- XIV – prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo;
- XV – participação nos lucros ou resultados da empresa.

Krein diz que (2018, p. 92) “a mudança, em vez de fortalecer a normatização por negociação coletiva, enfraquece a possibilidade de ela ser um instrumento para assegurar mais direitos, melhores condições de trabalho e maior proteção social”.

Dessa forma, tudo disposto no artigo 611-A, da CLT, pode ser negociado, indo diretamente contra a Constituição que estipula a necessidade de negociação coletiva, de sindicalização e, sobretudo, do que está legislado. Nas palavras de Carvalho (2017, p. 83) “a intenção da proposta de prevalência do negociado sobre o legislado, limitando o papel da JT na análise dos acordos e convenções”.

Segundo Krein (2018), diversos empregadores argumentam que as referidas mudanças foram positivas e tratam-se, apenas, da legalização de uma realidade do mercado de trabalho. Enquanto estudiosos e juristas, bem como trabalhadores, afirmar que com essas mudanças não há a possibilidade de o trabalhador organizar sua vida e suas horas de lazer, uma vez que é imprevisível o que será determinado pela empresa.

Dentre as mudanças na vida do trabalhador, destaca-se a influência na qualidade de vida ao realizar a jornada de trabalho 12x36. A fim de analisar e refletir sobre o impacto desse regime na vida do trabalhador explorar-se-á o que foi estipulado pela Reforma Trabalhista no que tange à jornada.

### **3.1 Jornada 12x36**

A jornada 12x36 refere-se aquela em que o trabalhador tem um turno de 12 horas consecutivas e descanso de 36 horas. Sendo que dentro das 12 horas de trabalho, o empregado tem direito a um intervalo de 1 hora para descanso.

Com a Reforma Trabalhista isso é alterado, já que a jornada 12x36 ganha amparo legal. Antes da Reforma Trabalhista, a Constituição Federal limitava claramente a jornada de trabalho a oito horas diárias, exceto em algumas categorias em que era necessária a presença de trabalhadores de plantão, conforme a Súmula 444 do Tribunal Superior do Trabalho.

Além de a jornada ganhar amparo legal independente do setor ou situação do ambiente de trabalho, o intervalo passa de 1 hora para 30 minutos (GOMES, 2017), não sendo necessário que seja cumprido a totalidade de 1 hora, apenas que seja indenizado.

Ademais, na antiga lei a jornada 12x36 poderia ser adotada apenas se tivesse prevista em lei e decidida por norma coletiva, conforme a súmula 444 do 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.

Porém, após a Reforma Trabalhista, ficou decidido que a jornada 12x36 pode ser adotada por acordo individual, além de ser dispensado comunicar e solicitar autorização do Ministério do Trabalho. Nas palavras de Oliveira e Martins (2017, n. p.):

O projeto de lei reconhece a validade desta jornada especial independentemente do ambiente e das condições de trabalho, da autorização do Ministério do trabalho em ambientes insalubres ou de previsão em acordo ou convenção coletiva de trabalho firmada por sindicatos. O projeto prevê, inclusive, a possibilidade de não concessão de intervalo para a refeição e descanso, autorizando assim, o trabalho ininterrupto por 12 horas.

Ou seja, dispensou-se a necessidade de acordo ou convenção coletiva; sendo esse um dos grandes problemas da jornada 12x36, uma vez que, não há garantia e confirmação de que o acordo individual realmente tenha sido um acordo entre empregado e empregador, já que, muitas vezes, conforme Martins (2018, n.p.), o “empregado assina o que for necessário para comer no final do mês”.

Além de que, conforme muitos juristas e estudos, a jornada interfere na qualidade de vida do trabalhador, bem como em sua saúde e na segurança do trabalho.

### **3.2 Efeitos da Nova Jornada de Trabalho**

Conforme Oliveira e Martins (2017, n.p.) a jornada 12x36 proposta pela Reforma Trabalhista, tem efeitos negativos e irreparáveis no ambiente de trabalho, “contribuindo para ocorrência de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais, afastamento do trabalhador, comprometimento da previdência social e aumento de demandas trabalhistas em busca de indenizações pelo prejuízo sofrido”.

Todos esses prejuízos podem desencadear, em suma, doenças e perda da qualidade de vida do trabalhador, sendo que as doenças é uma questão de saúde pública, conforme Galvão et al., (2017, p 42):

O que não se tem em conta, muitas vezes, é que não se trata somente da saúde do ponto de vista individual. É uma questão de saúde pública, e, portanto, deve ensejar um amplo debate da sociedade, pois construir uma sociedade mais vulnerável a adoecimentos não só é indesejável do ponto de vista humanitário, como também do ponto de vista do orçamento público.

Em outras palavras, é uma questão de saúde pública, os efeitos e impactos a saúde do trabalhador, uma vez que gera distúrbios e patologias físicas ou psicológicas.

Segundo Dalri (2013), o excesso de tempo trabalhando tem impacto direto na saúde e na segurança do trabalhador, uma vez que trabalhar rotineiramente por longo período causa stress ocupacional e fadiga, e consequentemente, doenças mentais, cardiovasculares, entre outras.

Segundo Leite (2019, n. p.) uma das síndromes mais frequentes em trabalhadores sujeitos a longas jornadas de trabalho é a síndrome de Bournout, sendo que a mesma tem efeitos negativos na vida do empregado, pois causa “baixa estima e aspectos de inferioridade tendo em vista a não realização profissional, gerando assim, dano existencial ao trabalhador”.

Ademais, sobre a segurança do trabalhador, Leite (2019) observou em seu estudo que a maioria dos acidentes de trabalho acontece após um longo período de trabalho, e, na maioria das vezes, nas últimas horas de trabalho, devido ao desgaste e ao cansaço do empregado.

Na Europa e nos Estados Unidos concluiu-se, por meio de estudos, que os acidentes de trabalho aumentam quando se eleva o número de horas de trabalho, do mesmo modo que “há casos de diminuição em 60% o número de acidentes quando se reduziu em determinada fábrica de doze para dez horas a jornada de trabalho” (BRANDÃO, 2009, p.6).

Ou seja, o referido estudo tem relação direta com a jornada 12x36, no que tange a duração da jornada diária de 12 horas, dessa forma, pode-se inferir que a jornada de trabalho 12x36 é, assim como observado no estudo, uma das causas de acidentes de trabalho.

Sobre a qualidade de vida do trabalhador, cabe citar que a mesma é prejudicada, considerando que a maioria dos empregados tem o descanso nos finais de semana e o trabalhador da jornada 12x36 certamente trabalhará um desses dias, conclui-se que não haverá momentos de lazer com a família, e que, certamente, o trabalhador, terá grandes perdas afetivas.

Sendo que isso se agrava ainda mais ao considerar que muitas vezes o empregado sujeito a este regime de trabalho busca outros vínculos empregatícios a fim de complementar a renda, uma vez que não há valorização da remuneração para esta jornada, e, na maioria das vezes, segundo Silva (2004, p. 20) essa segunda ocupação “é exercida em condições inferiores àquela tida por ele como principal”, além de dificultar a abertura de novas vagas de emprego.

Ou seja, o excesso de trabalho tem impactos significativos na vida do trabalhador, no que tange ao biológico, o excesso de carga horária causa fadiga e no que tange ao social, o excesso de trabalho impossibilita o trabalhador de conviver socialmente e participar de atividades de lazer com sua família. (BENEDUZI, 2018).

É evidente, portanto, que são muitos os impactos negativos da jornada 12x36 na vida do empregado, bem como, pode-se inferir, por meio deste e de outros estudos, que a referida jornada é inconstitucional, conforme será analisado a seguir.

### **5.3 A Inconstitucionalidade da Jornada 12x36**

Pode-se afirmar, com base neste artigo e no estudo de Silva (2004, p. 21) que a jornada 12x36 é inconstitucional por, segundo ele, “violar literal disposição do art. 59, § 2º, da CLT”. Este artigo afirma ser proibido qualquer acordo de compensação de

jornada, sendo proibido ultrapassar o limite máximo de 10 horas diárias de trabalho mesmo por meio de acordo individual ou coletivo.

Além disso, segundo o autor, “o preceito do art. 59, § 2º, da CLT, é norma de medicina do trabalho e tem por fito a prevenção à fadiga no trabalho, situando-se, portanto, fora do poder negocial do sindicato, que não pode flexibilizá-lo para pior”, conforme as orientações jurisprudenciais 30 e 31 da Colenda SDC/TST (SILVA, 2004, p. 45).

Apesar do estudo feito por Silva (2004) ser anterior a Reforma Trabalhista, a conclusão de ilegalidade da jornada 12x36 é mantida, pois, mesmo com a Reforma Trabalhista, a jornada não respeita o que está legislado, sendo prevalecido o que é negociado, além de não respeitar um dos principais princípios do direito – o princípio da prevalência da condição mais benéfica ao trabalhador.

Caldas (2018) afirma que a jornada 12x36 vai totalmente contra a previsão constitucional e tem impactos negativos na vida do trabalhador, como fadiga excessiva, baixa produtividade, aumento de acidentes de trabalho, tendo como consequência prejuízo na saúde do mesmo, o que não condiz com a constituição federal, que aponta a obrigatoriedade de um ambiente de trabalho seguro e benéfico para o trabalhador, com baixos riscos e garantia de saúde, higiene e segurança (art. 7º, XXII, da CF).

Do mesmo modo, Beneduzi (2018, p. 14) relembrou que a constituição federal deve prevalecer sobre qualquer outra norma jurídica, pois é “ela que confere fundamento e eficácia a todas as demais regras existentes no país”. Desse modo, todas as normas jurídicas devem respeitar as disposições previstas na Constituição.

Ou seja, a jornada imposta pela Reforma Trabalhista que defende a flexibilização por acordo individual, ultrapassando 10 horas diárias e expondo o empregado à fadiga, cansaço e acidentes de trabalho é inconstitucional, pois não respeita princípios básicos do direito, e sobretudo, não está em consonância com as disposições previstas na Constituição Federal.

## **6 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Este artigo buscou além de retomar conceitos e contexto histórico do Direito do Trabalho, analisar a constitucionalidade da jornada 12x36 proposta pelo advento

da lei 13.467/2017 – Reforma Trabalhista -, refletindo sobre os impactos do regime de trabalho na saúde e na segurança do trabalhador.

Observou-se que são muitos os impactos negativos na vida do trabalhador, sobretudo, na sua saúde, qualidade de vida e sua segurança dentro do trabalho, uma vez que o excesso de trabalho está diretamente ligado a acidentes e a doenças, pois o cansaço e a fadiga afetam a capacidade e o desempenho do empregado, podendo desencadear, inclusive, patologias, como a Síndrome de Burnout.

Sobre a constitucionalidade da jornada 12x36, concluiu-se que a referida jornada é inconstitucional, uma vez que, segundo a disposição prevista pela Reforma Trabalhista, prevalece-se o negociado (acordo individual) sobre o legislado, o que não condiz com o previsto pela Constituição Federal, onde está inserido que normas jurídicas devem respeitar e estar em harmonia com a Constituição.

Além de que quando se prevalece o negociado sobre o legislado, sobretudo por meio de acordo entre empregador e empregado, podem violar-se diversos princípios do direito, como o Princípio da prevalência da condição mais benéfica ao trabalhador, pois, na maioria das vezes, o empregado aceita o que lhe é proposto pelo empregador, mesmo que seja prejudicado.

## REFERÊNCIAS

BENEDUZI, R. Duração do trabalho: regimes compensatórios e perspectivas de jornada a partir da Lei nº 13.467/2017. Monografia. Direito-Unisul Virtual, 2018.

BERNARDES, S. S. Direito do trabalho. Salvador: JusPODIVM, 2015.

BRANDÃO, C. M. Jornada de trabalho e acidente de trabalho: reflexões em torno da prestação de horas extraordinárias como causa de adoecimento no trabalho. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Porto Alegre, RS, v. 75, n. 2, 2009.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-Lei nº 5.442, de 01. mai.1943. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Decreto-Lei/Del5452compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452compilado.htm). Acesso em 27 Mar. 2019.

\_\_\_\_\_. Lei no 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Diário Oficial da União, Brasília, 2017.

\_\_\_\_\_. Constituição da República Federativa do Brasil, de 5 de outubro de 1988. Disponível em:

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/ConstituicaoCompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/ConstituicaoCompilado.htm). Acesso em: 23. mar. 2019.

CALDAS, A. P. R. C. As modificações realizadas na jornada de trabalho pela negociação coletiva e a lei 13.467/2017: Implicações na saúde do trabalhador. Monografia. UFRJ. 2018.

CARVALHO, S. S. Uma visão geral sobre a Reforma Trabalhista. Mercado de trabalho, p. 81-94, 2017.

DALRI, R de C M B . Carga horária de trabalho dos enfermeiros de emergência e sua relação com estresse e cortisol salivar [tese de doutorado]. Ribeirão Preto: Universidade de São Paulo; 2013.

GALVÃO, A., et al. *Dossiê reforma trabalhista*. Campinas, Cesit/IE/Unicamp. Disponível em <http://www.cesit.net.br/dossie-reforma-trabalhista/>, 2017.

SILVA, E. B. A ilegalidade do sistema de compensação de jornada de trabalho 12x36. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região – Goiânia, Ano VII, 2004.

SUZUKI, D. R. de S. Direito coletivo do trabalho – o enfraquecimento do papel das entidades sindicais no contexto neoliberal. Intertem@ s, v. 32, n. 32, 2016.

SOUZA, P. B. O direito fundamental ao lazer dos trabalhadores: uma discussão teórica. Dissertação de Mestrado, 2013.

OLIVEIRA, F. K. da S. A Construção histórica do direito do trabalho no mundo e no brasil e seus desdobramentos no modelo trabalhista brasileiro pós-industrial. Disponível em: <<http://eventos.ifg.edu.br/7semanadehistoria/wp-content/uploads/sites/31/2018/02/Francisco-Kennedy-da-Silva-de-Oliveira.pdf>>. Acesso em 27. Mar. 2019.

GOMES, E. A. O que o trabalhador perdeu com a jornada 12x36 da Reforma Trabalhista. Disponível em: <<https://eunicegomesaraujo.jusbrasil.com.br/artigos/491251119/o-que-o-trabalhador-perdeu-com-a-jornada-12x36-da-reforma-trabalhista>>. Acesso em 10 Mar. 2019.

KREIN, J. O desmonte dos direitos, as novas configurações do trabalho e o esvaziamento da ação coletiva: consequências da reforma trabalhista. Tempo Social, v. 30, n. 1, p. 77-104, 26 abr. 2018.

LEITE, S. J. Os impactos da Lei 13.467/ 2017 na saúde e segurança do trabalhador. Disponível em: <<https://susijanaina.jusbrasil.com.br/artigos/693132383/os-impactos-da-lei-13467-2017-na-saude-e-seguranca-do-trabalhador?ref=serp>>. Acesso em 3 Abr. 2019.

MARTINS, S. P. Breve Histórico A Respeito Do Trabalho. Revista de faculdade de direito, Universidade de São Paulo, v. 95, 2000.

MARTINS, F. P. Jornada 12 x 36 após a Reforma Trabalhista. 2018. Disponível em: <<https://ivofpmartins.com.br/jornada-12x36/>>. Acesso em 8 Abr. 2019.

MIRANDA, M. B. Surgimento e evolução do Direito do Trabalho. Disponível em: <<http://www.direitobrasil.adv.br/arquivospdf/aulas/dt/A1.1.pdf>>. Acesso em: 22 mar. 2019.

OLIVEIRA, A. L. M.; MARTINS, A. P. A. Os prós e contras da jornada 12x36. Disponível em: <<https://www.cartacapital.com.br/blogs/brasil-debate/os-pros-e-contras-da-jornada-12-x-36>>. Acesso em 08 Abr. 2019

SOUTO MAIOR, J.; SEVERO, V. S., 201 ataques da reforma aos trabalhadores. 2017. Disponível em <<http://www.jorgesoutomaior.com/blog/os-201-ataques-da-reforma-aos--trabalhadores>>. Acesso em 01 Abr. 2019.