



UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA

FACULDADE DE DIREITO

HIGO PAULINO DE OLIVEIRA

**DISPUTAS JURÍDICAS SOBRE A JORNADA 12X36: UM ESTUDO DAS
CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO DOS BOMBEIROS CIVIS DO DF DE
2005 A 2022**

Brasília

2022

HIGO PAULINO DE OLIVEIRA

DISPUTAS JURÍDICAS SOBRE A JORNADA 12X36: UM ESTUDO DAS
CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO DOS BOMBEIROS CIVIS DO DF DE
2005 A 2022

Trabalho de conclusão de curso apresentado à
Faculdade de Direito como requisito parcial para
obtenção do título de Bacharel em Direito pela
Universidade de Brasília.

Orientadora: Prof. Dra. Renata Queiroz Dutra

Brasília

2022

HIGO PAULINO DE OLIVEIRA

DISPUTAS JURÍDICAS SOBRE A JORNADA 12X36: UM ESTUDO DAS
CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO DOS BOMBEIROS CIVIS DO DF DE
2005 A 2022

BANCA EXAMINADORA

Renata Queiroz Dutra – Presidente

Doutora em Direito pela UnB

Daniel Pitangueira de Avelino - Membro

Doutor em Política Social pela UnB

Paula Freitas de Almeida - Membra

Doutoranda em Desenvolvimento Econômico (CESIT/IE/Unicamp)

AGRADECIMENTOS

Inicialmente a Deus, sem ele nada é possível.

Agradeço aos meus pais, Luciene Maria e Janilson Cirilo, pelo exemplo de amor, cuidado, educação e humildade que sempre me transmitiram e a quem devo a vida.

A meu pai Janilson, por ser meu grande incentivador diário para ser o primeiro da família a cursar uma Universidade Pública. A minha mãe Luciene, irmã Ysla e minha namorada Mylena por serem minhas grandes motivações para cada dia ser melhor e por toda ajuda que permite que eu possa me dedicar da melhor forma aos estudos.

A minha namorada Mylena agradeço pela melhor companhia, apoio e todo amor desde o ensino médio. Partilhemos a vida.

A todos os meus familiares, que de alguma forma participaram do meu período na faculdade e pela compreensão com eventuais faltas nos encontros marcados.

A meus colegas de trabalho pela partilha diária e por serem importante parte para o surgimento desta pesquisa.

Agradeço a todos os amigos que fiz durante a caminhada acadêmica, pelas conversas e experiências trocadas. Em especial, a Alexandre Miranda pela amizade sincera e por sempre estar disponível para dividir as lamentações corriqueiras.

A Universidade de Brasília por ser local de acolhimento e transformação. A Faculdade de Direito, professores, servidores e todos que de alguma maneira contribuíram com os ensinamentos adquiridos durante esta caminhada.

Ao Professor Daniel Pitangueira, pela disposição em integrar a banca examinadora, pelo belo exemplo de compromisso com a educação pública em Direito do Trabalho, e por sempre nos inquietar com a necessidade de levar o conhecimento para além dos “muros” da Universidade, motivo que me levou a realizar a presente pesquisa.

A Professora Paula Freitas, também pela disposição em compor a banca de avaliação e pelas contribuições a partir de suas excelentes pesquisas com o tema.

A Professora Renata, pelo exemplo de dedicação e amor com a docência. Agradeço eternamente pela oportunidade de ter suas orientações e aprender junto a ti, pelo apoio em

materializar as ideias e planos, pela disponibilidade e acessibilidade de sempre, e, principalmente, pela paciência. Sem sua ajuda este trabalho não teria se realizado.

Minha eterna gratidão a todos que tornaram isso possível.

“ A luta que não para, a mesma necessidade de 64 está plantada. Ela não fugiu um milímetro. A mesma necessidade tá na fisionomia do operário, do homem do campo e do estudante. A luta que não pode parar. Enquanto se diz “tem fome” e salário de miséria, o povo tem que lutar. Quem é que não luta? Por melhora, de vida. Lutar. Quem tem condição, que tiver sua boa vida que fique aí. Eu como venho sofrendo tenho que lutar, até o último, eu tenho que dizer: é preciso mudar o regime, (...) porque enquanto tiver esse regimzinho, essa democraciazinha aí. Democracia sem liberdade? Democracia com um salário de miséria, de fome? Democracia com o filho do operário e do camponês sem ter direito a estudar, sem ter condições para estudar? Ah, não pode, ninguém pode. ”

(Elizabeth Altino Teixeira em: Cabra marcado para morrer, 1984, de Eduardo Coutinho)

RESUMO

O presente trabalho tem como tema principal analisar as disputas jurídicas em torno da regulamentação da jornada 12x36 e como este tratamento é internalizado no âmbito da negociação coletiva. O regime 12x36 caracteriza-se como uma jornada especial de trabalho e tem sua origem através das convenções coletivas de trabalho de categorias profissionais específicas. Na medida em que é regime que flexibiliza a duração ordinária de trabalho, a presente pesquisa se propõe a examinar os contornos desta flexibilização e os critérios adotados pelos Poderes Legislativo e Judiciário para sua validação, de modo a verificar concretamente como estes critérios influenciam nas condições de trabalho dos empregados submetidos à jornada 12x36. A pesquisa se valeu das convenções coletivas de trabalho referentes aos Bombeiros Civis do Distrito Federal no período de 2005 a 2022, tendo como parâmetro de análise os temas: intervalo intrajornada, adicional noturno, jornada de trabalho e horas extraordinárias. Toda a discussão se insere no contexto do avanço do neoliberalismo por meio das reformas que interferem na regulação social do trabalho, com especial atenção para a jornada de trabalho e, sobretudo, a partir da reforma trabalhista com a Lei 13.467/17, que promoveu verdadeiro desmonte da proteção jurídica conferida ao trabalhador pelo Direito do Trabalho.

Palavras-chave: Jornada 12x36; Flexibilização; Neoliberalismo; Poder Judiciário; Negociações Coletivas; Bombeiros Civis.

ABSTRACT

The present work focus on the legal disputes around the regulation of the 12x36 workday and how its treatment is internalized within the scope of collective bargaining. The 12x36 hours workday consists of a special working regime and is established through collective bargaining of specific professional categories. As this regime flexibilizes the ordinary workday, the present research aims to examine the contours of that arrangement and which criteria are adopted by Legislative and Judicial branches for its validation, in order to verify in practice how those criteria affect the working conditions of occupational groups under the 12x36 workday. The research was based on collective labor negotiations of reference to the Civil Firefighters of the Brazilian Federal District dated between 2005 and 2022, having as parameters: rest between shifts, nightly surcharge, working day, and overtime pay. The whole discussion takes part in the context of advance of neoliberalism owing to reforms that interfere in the social regulation of labor, with special regard to working time and, above all, to the reform brought by Law 13.467/17, which resulted in truthful dismantling of the legal protection granted to workers by Labor Law.

Keywords: 12x36 Workday; Flexibilization; Neoliberalism; Judicial branch; Collective Bargaining; Firefighters.

SUMÁRIO

Introdução	11
1. Capítulo I – Jornada de trabalho, flexibilizações e a saúde dos trabalhadores	14
1.1 Conceitos iniciais sobre a jornada de trabalho.....	14
1.2 Fundamentos de proteção da jornada de trabalho: o direito à saúde.....	16
1.3 Jornada e acidentes de trabalho.....	22
1.4 Jornada de trabalho e saúde na Constituição Federal de 1988.....	27
1.5 Flexibilizações na jornada de trabalho e avanços neoliberais.....	30
1.5.1 As flexibilizações na década de 1990.....	34
1.5.2 Reforma trabalhista de 2017.....	39
2 Capítulo II – A jornada de trabalho 12x36	43
2.1 Origens da jornada 12x36.....	43
2.1.1 Súmula nº 444 do Tribunal Superior do Trabalho.....	46
2.1.2 Lei nº 11.901, de 12 de janeiro de 2009.....	48
2.2 Jornada 12x36 e a saúde dos trabalhadores.....	50
2.3 Decisão do Supremo Tribunal Federal na ADI 4842.....	54
2.4 Jornada 12x36 na Reforma trabalhista de 2017.....	60
3 Capítulo III – Análise das convenções coletivas celebradas pelo Sindicato dos Trabalhadores Bombeiros Profissionais do Distrito Federal – SindBombeiros-DF	67
3.1 Importância das Convenções Coletivas.....	67
3.2 A base de dados: Sistema MEDIADOR e sítios eletrônicos das entidades sindicais.....	70
3.3 Considerações metodológicas.....	72
3.4 Achados de pesquisa.....	75
3.4.1 Intervalo Intrajornada.....	75
3.4.2 Adicional noturno.....	80
3.4.3 Jornada de trabalho.....	83
3.4.4 Horas extraordinárias.....	86
3.5 Contrapartidas do processo negocial.....	89
Conclusão	92
Referências	95
Apêndice I	100

INTRODUÇÃO

O presente trabalho de conclusão de curso tem como objeto de pesquisa a jornada de trabalho 12x36, que consiste basicamente em 12 horas de trabalho seguidas de 36 horas de descanso. O regime foge à regra ordinária da Constituição Federal que prevê duração de trabalho não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais. Embora não houvesse previsão legal para sua adoção, a jornada há tempos serve como um modelo de flexibilização para atender aos anseios empresariais na gestão do tempo de trabalho. Deste modo, já na década de 1980 era adotada por meio de convenções coletivas de categorias profissionais específicas como vigilantes e trabalhadores da área da saúde, que laboram em regimes de turnos.

A partir da Constituição Federal de 1988 houve uma nova conformação do Direito do Trabalho no Brasil, com a valorização da dignidade da pessoa humana e, conseqüentemente, com a adoção de regras que garantem o direito ao trabalho digno. No entanto, em contraponto às disposições constitucionais, o que se verificou a partir da década de 1990 foi um aumento de políticas calcadas em razões neoliberais que buscaram, sempre que possível, alterar a regulação social do trabalho e empreender medidas de austeridade com vistas à redução de custos.

Neste contexto, foram adotadas várias medidas flexibilizadoras das garantias constitucionais garantidas aos trabalhadores, e a jornada 12x36, já utilizada, encontrou espaço fértil para ser ampliada e ter sua validade conferida pelas instituições estatais.

O ideário neoliberal se seguiu, de modo mais ou menos contundente, nos anos 2000, empreendendo mudanças pontuais no ordenamento just trabalhista. A partir de 2016, com o aprofundamento da crise política no Brasil, as políticas de austeridade e os ditames do neoliberalismo ganharam mais força no cenário nacional, culminando na promulgação da Lei 13.467/17, a chamada Reforma Trabalhista, que alterou mais de 200 dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho, vista como um óbice para o desenvolvimento nacional por seus defensores.

Um dos temas centrais de ataque na reforma trabalhista foi justamente ampliar o rol de medidas de flexibilização da duração do trabalho que podem ser utilizados pelos empregadores, inclusive dispondo expressamente que regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho, em total afronta aos preceitos constitucionais. Nesse sentido, então, a reforma trabalhista passou a prever expressamente a jornada 12x36, possibilitando sua liberação para qualquer categoria e

destruindo critérios anteriormente fixados pelo Tribunal Superior do Trabalho para sua adoção, notadamente quanto à exigência de previsão em negociação coletiva.

Dialogando com estes pressupostos, o presente trabalho pretende investigar os contornos dados pelas instituições estatais, tanto legislativa quanto judicialmente, com relação à jornada 12x36, para, ao fim, analisar de que modo este tratamento se reflete objetivamente nas condições de trabalho de uma categoria específica, qual seja, a dos Bombeiros Civis do Distrito Federal. Os Bombeiros Civis (ou Brigadistas), a exemplo dos profissionais Vigilantes Patrimoniais, é exemplo de categoria que historicamente se utiliza do regime de trabalho 12x36. Essa categoria, além de ter sido a primeira a contar com uma regulamentação específica dessa jornada (Lei 11.901/09), teve a chancela do STF (ADI 4842) para a prática e, também, assimilou em suas negociações coletivas diversos movimentos e disputas quanto à regulação da jornada 12x36.

Como metodologia, o presente trabalho valeu-se da revisão de bibliografia referente ao tema, assim como análise de jurisprudência pertinente e instrumentos negociados coletivamente por entidades sindicais relacionadas à categoria profissional referida.

No primeiro capítulo, serão abordadas questões referentes à jornada de trabalho, flexibilizações e a saúde dos trabalhadores. Inicialmente foram firmados conceitos utilizados ao longo da pesquisa, os fundamentos para a proteção da jornada de trabalho e sua limitação pelo Direito do Trabalho, sobretudo no que se refere ao direito fundamental à saúde, demonstrando como se deu a evolução histórica que culminou na adoção da jornada ordinária de 8 horas. Também serão abordados estudos que demonstram a direta relação entre jornadas extenuantes e acidentes de trabalho e aparecimento de doenças profissionais nos trabalhadores. A seguir, é abordado o tratamento dado pela Constituição Federal de 1988 com relação à jornada de trabalho e saúde, assim como o avanço do neoliberalismo sobre o ordenamento justrabalhista na década de 1990 e com a reforma trabalhista em 2017.

No segundo capítulo, são analisados especificamente os contornos históricos e legais da jornada de trabalho 12x36: como surgiu este regime, sua evolução no mercado de trabalho brasileiro, até a sua validação pelo Poder Judiciário com a Súmula n. 444 do Tribunal Superior do Trabalho, em 2012, e sua relação com a saúde dos trabalhadores. Também é analisada a Lei 11.901/09, a chamada Lei dos Bombeiros Civis, que dispõe expressamente sobre o regime 12x36 especificamente para a categoria. Após, são examinados os principais pontos argumentativos e as consequências do julgamento da ADI 4842 pelo Supremo Tribunal Federal

que tratou da constitucionalidade da jornada 12x36 para os Bombeiros Civis prevista pela Lei 11.901/09. Ao fim, abordaremos o tratamento despendido pela reforma trabalhista de 2017 com relação à jornada 12x36.

Finalmente, no terceiro capítulo, a partir da análise das convenções coletivas celebradas pelo Sindicato dos Bombeiros Civis dos Trabalhadores Bombeiros Profissionais do Distrito Federal (SindBombeiros-DF), de 2005 a 2022, examinaremos como se refletiram objetivamente nas condições de trabalho da categoria os posicionamentos adotados pela jurisprudência e pelo legislador, principalmente em função das crescentes políticas de austeridade e do avanço do neoliberalismo. A análise é feita com levantamento dos instrumentos coletivos pelo sistema MEDIADOR do Ministério do Trabalho e Previdência e pelos próprios sites das entidades sindicais envolvidas, tendo como parâmetros aspectos diretamente relacionados com a supressão dos tempos de não trabalho na jornada 12x36.

Importante ressaltar que as convenções coletivas celebradas pelo SindBombeiros-DF só compreendem os anos de 2010 a 2022. Assim, para a análise das disposições legislativas e jurisprudenciais propostas foi necessário utilizar as convenções coletivas firmadas pelo Sindicato dos Vigilantes do Distrito Federal no período de 2005 a 2011. Esta entidade sindical fazia referência em suas cláusulas aos profissionais Bombeiros Civis/Brigadistas, de modo que a utilização dos referidos instrumentos coletivos se faz pertinente.

Ao final, serão apresentadas as conclusões alcançadas, considerando os padrões observados nos instrumentos coletivos e a maneira como eles foram afetados pelas disputas jurídicas em torno da jornada 12x36 no período analisado.

CAPÍTULO I – JORNADA DE TRABALHO, FLEXIBILIZAÇÕES E A SAÚDE DOS TRABALHADORES

1.1 Conceitos iniciais sobre a jornada de trabalho

O termo jornada de trabalho muito comumente é utilizado em diversos contextos, sobretudo no ambiente de convívio e relação entre os empregados, podendo adotar diferentes significados. Apesar de semelhantes, veremos que tecnicamente a palavra jornada pode se referir a institutos distintos, gerando confusões conceituais e dificultando o entendimento. Nesse sentido, inicialmente mostra-se relevante tratarmos das diferentes expressões que envolvem o fenômeno do tempo de labor, para, desde logo, fixarmos os conceitos que serão utilizados no presente trabalho.

Amauri Mascaro destaca que o vocábulo jornada possui diferentes sentidos, mas sempre indicando uma relação de tempo que pode ser examinada por diversos ângulos, “a sua distribuição em módulos de repartição diário, semanal, mensal ou anual, a contagem desse tempo para distinguir o que é incluído ou excluído dela, o horário de começo e fim desse tempo, a classificação dos tipos como o período noturno, diurno, normal, extraordinário, sobreaviso”¹, por exemplo. De modo geral no âmbito do Direito do Trabalho, o estudo da jornada corresponde à análise dos critérios informadores do tempo de trabalho, ou seja, o tempo efetivamente trabalhado, o tempo à disposição, tempo “*in itinere*”, além dos intervalos, seja para alimentação ou descanso.

De igual modo, Maurício Godinho Delgado apresenta² de forma clara importante distinção entre três expressões que se correlacionam no estudo do tempo de trabalho e que são fundamentais para compreensão do instituto. Distinguindo duração do trabalho, jornada de trabalho e horário de trabalho, o autor aponta que duração do trabalho seria o termo mais amplo entre as três expressões na medida em que considera distintos parâmetros de mensuração: dia, semana, mês e ano. Dispondo de capítulo próprio na CLT³, na duração do trabalho estão inseridos todos os tempos de disponibilidade contratual, abrangendo a jornada, duração semanal, intervalos, repousos e regimes de compensação. Por outro lado, o termo jornada de trabalho corresponde ao lapso temporal em que o empregador pode dispor da força de trabalho

¹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. *Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho*. 29 ed. São Paulo: Saraiva, 2014. p. 579.

² DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores*. 18 ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 1024-1031.

³ Consolidação das Leis do Trabalho: Capítulo II – Da Duração do Trabalho.

de seu empregado em determinado dia⁴. Por fim, a expressão horário de trabalho refere-se ao período entre o início e o fim da jornada diária, podendo adotar um sentido mais amplo abrangendo também o horário semanal de trabalho.

No mesmo sentido, Carlos Henrique de Bezerra Leite adota também uma distinção entre as três principais expressões referentes ao tempo do trabalho. Para o autor, duração do trabalho é a expressão com sentido mais amplo, compreendendo, em geral, todo o período correspondente ao contrato como repouso semanal e férias anuais remuneradas, sem distinguir o tempo que o empregado esteja efetivamente à disposição do empregador. A jornada de trabalho possui sentido mais restrito que duração de trabalho na medida em que abrange especificamente não só o tempo em que o trabalhador esteja efetivamente trabalhando, mas também colocando sua força de trabalho à disposição do tomador de serviço, por período contratual ou legalmente fixado (tempo de prontidão ou de sobreaviso, por exemplo). Embora, via de regra, a expressão jornada de trabalho se refira à duração do trabalho diário, o autor salienta que atualmente o termo pode ter amplitude suficiente para alcançar as noções de jornada semanal, jornada mensal e até jornada anual. Horário de trabalho seria, então, o “lapso temporal compreendido entre o início e o termo final de uma mesma jornada diária. Abarca, assim, o período relativo ao início e término da jornada, bem como os respectivos intervalos”⁵.

Apresentadas as diferenciações conceituais que envolvem os termos relacionados ao tempo de labor, ainda que não seja o tema de estudo principal do presente trabalho, se faz necessário, ainda, realizar breve explanação sobre os critérios que orientam a forma de contagem da duração do trabalho. Adotamos a posição defendida por Maurício Godinho Delgado que elenca três critérios principais no cálculo da extensão da jornada, quais sejam, o tempo efetivamente laborado, que considera apenas o tempo efetivamente trabalhado pelo obreiro, o tempo à disposição, que considera o tempo que o empregado está à disposição do empregador no centro de trabalho, independente de ocorrer ou não efetiva prestação de serviços e é o critério adotado como regra geral pela ordem justabalhista brasileira, segundo o que dispõe o art. 4º, *caput*, da CLT⁶. Por fim, o tempo de deslocamento, que considera como componente da jornada o tempo despendido pelo trabalhador no deslocamento residência-

⁴ A própria origem da palavra jornada se relaciona com a noção de dia: *giorno* (dia), em italiano.

⁵ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de direito do trabalho*. 13 ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2021. p. 275.

⁶ Diz o art. 4º da CLT: “*Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada*”.

trabalho-residência⁷. Ao lado de tais critérios básicos, o autor também elenca dois critérios especiais utilizados em determinadas categorias profissionais em razão de suas especificidades. O tempo de prontidão, que considera o período em que o obreiro, no caso o ferroviário, permanece nas dependências da empresa ou na via férrea aguardando ordens, e o tempo de sobreaviso, compreendendo o tempo em que o empregado permanece em casa aguardando para ser chamado para o serviço⁸.

Tais apontamentos iniciais se mostram relevantes na medida em que possuem o objetivo de definir os diferentes conceitos que abrangem o tema da duração do trabalho, evitando dúvidas que ainda ocorrem, mesmo no âmbito dos atores envolvidos nas relações justrabalthistas. O presente trabalho se debruçará no estudo do conceito da jornada de trabalho, mais especificamente o regime 12x36, considerando o tempo de labor diário, e por vezes a ampliação do conceito, alcançando também frações semanais, mensais e anuais.

1.2 Fundamentos de proteção da jornada de trabalho: o direito à saúde

Conforme vimos, a jornada de trabalho corresponde ao período em que o empregador pode dispor da força de trabalho do empregado em um determinado dia, via de regra, orientado pelo critério do tempo à disposição como orientador para o cálculo dessa jornada.

Importante ressaltar, ainda, que apesar de a jornada possuir a dimensão de englobar o tempo que o trabalhador está à disposição do empregador, o Direito do Trabalho já obteve importantes avanços no sentido de considerar os intervalos intrajornadas como integrantes da jornada de trabalho para fins de remuneração e, principalmente, para reduzir o tempo de efetiva exposição e contato do trabalhador com a atividade laborativa⁹. Essas medidas colaboram para aumentar a qualidade de vida dos trabalhadores, evitando acidentes de trabalho, atenuando os impactos de atividades repetitivas e efeitos nocivos do stress e da ausência de desconexão,

⁷ As chamadas horas “*in itinere*”, possuem guarida nas Súmulas 90, 320, 324 e 325 do TST, e na inserção, pela Lei n. 10.243/01, do §2º do art. 58 da CLT, que basicamente considerava como parte da jornada o período que o trabalhador despendia até o local de trabalho e para seu retorno, desde que fosse local de difícil acesso ou não servido por transporte público regular e que o empregador fornecesse o transporte. Ocorre que a Reforma Trabalhista (Lei n. 13.467/17), conferiu nova redação ao §2º e revogou o §3º do art. 58 da CLT, deixando de considerar as horas *in itinere* no computo da jornada, assim como incluiu o regime de trabalho intermitente, reformulando a ideia de tempo à disposição adotada pela legislação como padrão. Tais alterações possuem claramente o escopo de reduzir o valor trabalho no ordenamento jurídico, priorizando a ótica empresarial em detrimento dos direitos dos empregados.

⁸ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18 ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 1031-1041.

⁹ *Idem*. p. 1030.

assim como funcionam como limites à atuação do empregador sobre o controle do tempo do empregado.

A duração do tempo de trabalho é um dos principais temas no âmbito do Direito do Trabalho, relacionada, inclusive, com o próprio surgimento deste ramo jurídico. Ao lado da remuneração, compreendem as duas principais forças que orientam de maneira muito significativa o contrato de emprego. Nesse sentido, a diminuição da jornada sempre representou uma das principais pautas de reivindicações das lutas sociais empreendidas pelos trabalhadores ao longo da história.

Os atores envolvidos na relação de emprego possuem objetivos distintos. A relação de emprego é, por si só, uma relação desigual e conflituosa. O empregador visa o lucro, diminuir riscos e dispor da força de trabalho do empregado pelo maior tempo possível e como melhor lhe convier. De outro lado, o empregado busca aumentar o valor da sua força de trabalho ao diminuir o tempo que fica à disposição do empregador e aumentando o valor da contraprestação recebida. Não à toa, jornada e salário sempre ocuparam o centro das principais discussões justralhistas ao longo de décadas.

A jornada de trabalho é um eixo central do contrato de trabalho pois representa a medida da principal obrigação do empregado, qual seja, a prestação do serviço ou o tempo disponível perante o empregador, sendo ao mesmo tempo, sob a perspectiva do empregador, a medida da sua principal vantagem econômica, que é a apropriação do trabalho de outro, aspecto diretamente relacionado ao lucro obtido¹⁰.

A limitação das horas de trabalho sempre foi objeto de intensas reivindicações por parte dos trabalhadores, sendo pauta contínua nas negociações travadas entre as entidades sindicais e o patronato. O começo do século XIX no Brasil, por exemplo, foi marcado por várias mobilizações de trabalhadores, organizados em entidades de representação, que tinham como uma das principais lutas a diminuição das longas jornadas de trabalho, sobretudo nas grandes indústrias.

A primeira Revolução Industrial no final do século XVIII modificou de maneira significativa o modelo de sociedade. As atividades artesanais e o trabalho manufaturado foram transferidos para as grandes fábricas, assim como a população rural foi migrando para os

¹⁰ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18 ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 1024.

grandes centros urbanos. Neste contexto, houve uma reorganização do tempo de trabalho na medida em que este é o principal parâmetro para o pagamento dos salários. O modelo capitalista de produção tornou-se o padrão social e econômico, intensificando a exploração da força de trabalho humana e, conseqüentemente, aumentando a duração do trabalho em benefício dos detentores do capital.

Em um contexto global, o século XVIII ficou marcado pela expansão das indústrias e por uma economia pautada pelos ideais liberais, em que prevalecia a liberdade e a autonomia individual, assim, não havia ambiente propício para uma aceitação de jornadas de trabalho reguladas pelo Estado. Com isso, os empregadores não sofriam nenhuma espécie de limitação e tinham toda liberdade para controlar o tempo de trabalho dos trabalhadores¹¹. Eram comuns jornadas que se estendiam por 12 horas ou mais, sendo inclusive a jornada normal de alguns setores.

O surgimento do Direito do Trabalho no século XX, assim como todos os movimentos de resistência dos trabalhadores organizados coletivamente, ainda no século XIX, foram fundamentais para uma mudança de perspectiva no sentido de se estabelecerem limites nas horas diárias de trabalho, prezando pelo direito à vida e à saúde de cada indivíduo. Na Inglaterra, por exemplo, multidões foram às ruas no final do século XIX com o lema: “*eight hours to work, eight hours to play, eight hours to sleep, eight shillings a day*”. Essas lutas levaram a uma mudança na postura adotada sobre as jornadas de trabalho. A importância do tema fica clara pela edição, em 1919, da 1ª Convenção da Organização Internacional do Trabalho que limitou o trabalho nas indústrias em 8 horas por dia e 48 horas por semana. Influenciada pelo Tratado de Versalhes, embora não tenha sido ratificada pelo Brasil, a referida Convenção representou importante marco na fixação da jornada normal diária de 8 horas, que passou a ter uma dimensão universal¹².

Um dos principais fatores (senão o mais importante) para a limitação na duração do trabalho é preservar a saúde do trabalhador, em função de longas jornadas de trabalho que demandam intenso esforço físico e mental. Busca-se proteger, sobretudo, a integridade física e psíquica do indivíduo na medida em que o trabalho também é um fator de estresse. Nesse

¹¹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. *Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho*. 29 ed. São Paulo: Saraiva, 2014. p. 582.

¹² NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. *Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho*. 29 ed. São Paulo: Saraiva, 2014. p. 582.

trabalhar menos, colocando como prioridade a preservação da vida privada e da saúde, “exatamente por conta das características deste mundo do trabalho marcado pela evolução tecnológica, pela deificação do Mercado e pelo atendimento, em primeiro plano, das exigências do consumo”¹⁵.

No mesmo sentido, Amauri Mascaro destaca que o direito ao descanso é um direito fundamental do trabalhador e explica que o lazer atende à necessidade de libertação, de compensação das tensões da vida contemporânea, e é uma resposta à violência social, principalmente ao isolamento, sendo algumas das causas que levam a legislação a regular a duração do trabalho e os descansos obrigatórios¹⁶.

Podemos citar vários outros dispositivos que reforçam a relevância da duração razoável da jornada de trabalho, o direito à saúde, ao descanso e ao lazer como condição necessária à emancipação humana e a vida digna do trabalhador. No plano internacional, o art. 7º, “e”, “g” e “h” do Protocolo de San Salvador (OEA), os arts. 3º, “b”, “e” e 5º da Convenção 155 da OIT, o art. 7º, II, “b” e “d” do PIDESC (Pacto internacional sobre direitos econômicos, sociais e culturais), e o art. 24 da Declaração Universal dos Direitos Humanos, são grandes exemplos. Já na seara nacional, os arts 7º, XIII, XIV e XXII, 196 e 225 da Constituição Federal de 1988 e o capítulo II da CLT, *Da duração do trabalho*, cuidam do tema.

Além da fundamental preocupação com a proteção da saúde do trabalhador, há outros fatores importantes que devem ser considerados na busca de justa jornada de trabalho. Inicialmente podemos destacar o fator econômico presente na relação da jornada. Os descansos interjornada, intrajornada, semanal e anual são aspectos muito favoráveis para a própria produtividade do trabalhador, influenciando até no aumento de lucro do empregador. Assim como é no período de seu descanso, em que o trabalhador e seus familiares poderão utilizar seus ganhos com viagem, lazer e consumo, por exemplo, colaborando para a circulação de riquezas no país¹⁷.

¹⁵ MAIOR, Jorge Luiz Souto. *Do direito à desconexão do trabalho*. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, Campinas, n. 23, p. 296-313, 2003. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/108056>. Acesso em: 04 dez. 2021.

¹⁶ NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. *Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho*. 29 ed. São Paulo: Saraiva, 2014. p. 578.

¹⁷ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de direito do trabalho*. 13 ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2021. p. 275.

Exemplo interessante do impacto da diminuição da jornada de trabalho na produtividade dos trabalhadores vem da Islândia. Capitaneados pelo governo local, testes realizados entre 2014 e 2019 com cerca de 1% da população islandesa ativa deram conta que a redução da carga horária semanal de trabalho sem redução salarial não acarretou em qualquer prejuízo. Ao contrário, os resultados comprovaram que a jornada de quatro dias semanais aumentou a produtividade e a eficiência dos funcionários. Além disso, a grande maioria dos envolvidos relatou maior satisfação pessoal e profissional, sentindo-se menos estressados e com maior tempo para práticas de exercícios e socialização¹⁸.

Na Nova Zelândia, país que se destacou durante a pandemia pelo sucesso nas medidas de enfrentamento ao coronavírus, a primeira-ministra Jacinda Arden também ressaltou as semanas de trabalho de quatro dias e jornadas mais flexíveis, sugerindo às empresas que adotassem o modelo como medida para o resgate econômico do país, incentivando o turismo doméstico e ajudando no equilíbrio entre a vida profissional e pessoal dos trabalhadores¹⁹.

O fator econômico da duração do tempo de trabalho também pode ser observado na relação entre a jornada e o nível de emprego. Em tese, quanto maiores as jornadas, menos pessoas serão necessárias no mercado de trabalho, na mesma medida em que havendo diminuição das jornadas serão criadas mais vagas de emprego.

Outro importante aspecto a se considerar são fatores de ordem social, religiosa e familiar. O período de descanso do trabalhador é fundamental para que ele tenha tempo razoável e necessário para se ocupar das atividades domésticas e de cuidado, estar com seus familiares e amigos, realizar atividades físicas, de entretenimento, estudar, participar ativamente da política, se aperfeiçoar profissionalmente, enfim, exercer de forma plena sua cidadania. Todos esses pontos se coadunam com a dimensão de saúde abarcada pela OMS, que exige um completo estado de bem-estar físico, mental e social, além de contribuem para uma maior satisfação pessoal, diminuindo o risco de o trabalhador adquirir doenças psicológicas como a depressão, isolamento social e síndrome de Burnout, por exemplo²⁰, auxiliando na melhoria de sua condição social e desenvolvimento pessoal.

¹⁸ Disponível em: <https://veja.abril.com.br/mundo/islandia-aumenta-produtividade-com-jornada-de-quatro-dias-por-semana/>. Acesso em: 15 dez. 2021.

¹⁹ Disponível em: <https://exame.com/carreira/na-nova-zelandia-semana-de-trabalho-de-4-dias-pode-ajudar-na-retomada/>. Acesso em: 15 dez. 2021.

²⁰ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de direito do trabalho*. 13 ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2021. p. 275.

Ante o exposto, podemos observar que vários são os fundamentos que podem ser levantados na busca de limitar as longas jornadas de trabalho. Destacamos que o principal deles é preservar a saúde do trabalhador, parte mais vulnerável na relação trabalhista. O direito à saúde deve ser entendido como norma de ordem pública e garantia fundamental do trabalhador, e que deve ser utilizado como vetor principal quando da elaboração de normas trabalhistas. Apesar de vários outros aspectos econômicos e sociais que fundamentam a proteção da jornada, entendemos que o direito à saúde é o mais significativo na medida em que preserva o bem-estar físico e psíquico do indivíduo, garantindo que este tenha condições de satisfazer todos os demais direitos.

1.3 Jornada e acidentes de trabalho

Possuindo relação direta com o direito à saúde do trabalhador, os acidentes do trabalho em virtude de longas jornadas merecem posição de destaque no estudo dos fundamentos de proteção da duração do trabalho. Além disso, essa discussão ultrapassa o âmbito da esfera privada de cada obreiro na medida em que tais acidentes e eventuais doenças causadas em razão do excesso de trabalho geram custos que são sustentados em alguma medida por toda a sociedade, conforme veremos.

Várias pesquisas apontam a estreita relação entre excessivas jornadas e acidentes de trabalho, além do maior acometimento de doenças pelo trabalhador, afetando não somente sua saúde física, mas também psíquica e até seu ciclo familiar e social.

Importante estudo realizado pelo Médico do Trabalho, Mauro Soibelman, e pela Engenheira de Segurança do Trabalho, Jane Escobar, peritos da Procuradoria Regional do Trabalho da 4ª Região (Porto Alegre/RS), destacaram vários fatores sobre o impacto de longas jornadas na saúde dos trabalhadores. Segundo os peritos:

Dentre os impactos das jornadas prolongadas de trabalho identificados, incluem-se os riscos de privação de sono, de recuperação pobre do desgaste pelo trabalho, de decréscimo no funcionamento fisiológico e neuro-cognitivo, desfechos reprodutivos adversos, diversas doenças e danos à saúde. No âmbito familiar, observa-se atraso no momento para o casamento e para o nascimento de filhos, assim como obesidade infantil. **Para os empregadores, demonstrou-se redução na produtividade e aumento na frequência de erros cometidos pelos empregados. Tais erros alcançam um impacto muito mais abrangente**

na comunidade, incluindo erros médicos, acidentes de trânsito e desastres industriais que prejudicam o meio ambiente²¹. (Grifo nosso).

Em outro ponto relevante do levantamento, os autores demonstraram, a partir da análise de várias outras pesquisas sobre o tema, que em jornadas de 80 horas semanais os prejuízos em testes de atenção são comparáveis ao funcionamento com níveis sanguíneos de álcool de 50 mg/100ml, salientado, ainda, que os submetidos aos testes não reconhecem a extensão do prejuízo em seu funcionamento. No mesmo sentido, ficou demonstrado a ocorrência de número maior de erros em tarefas de vigilância ao fim de jornadas diurnas e noturnas de 12 horas, não havendo qualquer efeito para jornadas de 8 horas.

É mister que o excesso de jornada gera prejuízos consideráveis para o trabalhador, seja aumentando os riscos para a ocorrência de acidentes de trabalho, seja levando-o a um estado de exaustão física e mental que refletem na qualidade do serviço prestado e na sua própria satisfação pessoal. Este estado de exaustão, embora não seja o único fator relacionado ao aparecimento de doenças e ocorrência de acidentes, deve ser considerado com a importância devida.

Rodrigo Filus, apresentando estudo sobre a comparação de rodízios realizados entre postos de trabalho em uma linha de produção, realizou relevante pesquisa sobre os níveis de ácido lático em trabalhadores. O ácido lático é importante indicador de fadiga muscular, daí sua importância para a mensuração do esgotamento físico dos indivíduos. De acordo com o estudo, a fadiga fisiológica, desde que observados limites, é reversível e o corpo se recupera com pausas concedidas durante o próprio trabalho ou com o repouso diário. No entanto, quando é desrespeitado tal limite e o indivíduo é exposto a fadigas habituais, pode gerar um quadro de fadiga crônica, não sendo mais possível o alívio por pausas ou sonos. Assim, “com o tempo, pode causar doenças como úlceras, doenças musculares, mentais e até cardíacas. Nessa situação o descanso já não é suficiente para se recuperar, devendo se recorrer ao tratamento médico”²².

²¹ SOIBELMAN, Mauro; ESCOBAR, Jane. *Horas extras, reflexos na saúde dos trabalhadores*. Estudo mencionado na petição inicial da ADI 4.842, que será objeto de estudo detalhado no presente trabalho. Disponível em:

<https://redir.stf.jus.br/estfvisualizadorpub/jsp/consultarprocessoeletronico/ConsultarProcessoEletronico.jsf?seqobjetoincidente=4292176>. Acesso em: 18 dez. 2021.

²² FILUS, Rodrigo; OKIMOTO, Maria Lúcia. *O efeito do tempo de rodízios entre postos de trabalho nos indicadores de fadiga muscular – o ácido lático*. In: 14º Congresso Brasileiro de Ergonomia. Curitiba, 2006. Disponível em:

<https://acervodigital.ufpr.br/bitstream/handle/1884/5771/Disserta%20Rodrigo%20Filus.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 18 dez. 2021.

A partir desta análise, o autor afirma que a jornada máxima recomendada seria de no máximo oito horas e meia, e que a partir da nona hora há o aparecimento de erros com maior frequência.

Alguns fatores podem ser relacionados como condicionantes do estado de fadiga do trabalhador, como por exemplo: esforço físico superior à capacidade muscular, ambiente inadequado, alteração do equilíbrio hidroeletrólítico, **duração e intensidade do trabalho**, e esgotamento das reservas de substâncias energéticas nos músculos. Como principais consequências da fadiga física, pode-se observar que ela interfere no rendimento dos trabalhadores aumentando diretamente a incidência geral de doenças do trabalho com afastamentos, diminui a eficiência no trabalho, **umenta o número de acidentes do trabalho**, eleva o absenteísmo, em consequência dos sintomas de ansiedade, depressão ou outra doença orgânica²³.

Nesse sentido demonstra-se ser da maior importância o reconhecimento da duração e intensidade do trabalho como fator determinante para o esgotamento muscular do indivíduo e consequentemente maiores chances da ocorrência de acidentes de trabalho. Cláudio Mascarenhas Brandão, citando trabalho realizado por José Augusto Dela Coleta, destaca que estudos realizados na Europa e nos Estados Unidos confirmam a relação direta entre o aumento de acidentes com o elevado número de horas trabalhadas, chegando ao máximo por volta de onze horas da manhã e caem por volta do meio-dia. Na mesma esteira, observou-se a diminuição em até 60% do número de acidentes quando se reduziu em determinada fábrica de doze para dez horas a jornada de trabalho, assim como variam conforme o índice de fadiga²⁴.

Pondera José Antônio Ribeiro de Oliveira Silva que os acidentes de trabalho são um fenômeno multicausal, ou seja, várias são as causas que contribuem para seu acontecimento. Assim, não seria possível afirmar plenamente que somente as jornadas de trabalho extensas seriam as responsáveis pela ocorrência de acidentes e adoecimentos dos trabalhadores. No entanto, maior erro seria “afastar essa causa *como uma das mais importantes* para a ocorrência

²³ RODRIGUES, Lucinaldo. *O engajamento organizacional dos indivíduos na perspectiva da gestão estratégica do conhecimento*. Dissertação de Mestrado apresentada no Programa de Pós-Graduação de Engenharia da Produção na Universidade Federal de Santa Catarina, 1999. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/xmlui/bitstream/handle/123456789/81268/143328.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 18 dez. 2021.

²⁴ COLETA, José Augusto Dela. *Acidentes de trabalho: fator humano, contribuições da psicologia do trabalho, atividades de prevenção*. São Paulo: Atlas, 1989, p. 50. Apud: BRANDÃO, Claudio Mascarenhas. *Jornada de trabalho e acidente de trabalho: reflexões em torno da prestação de horas extraordinárias como causa de adoecimento no trabalho*. Revista TST, Brasília, vol. 75, no 2, abr/jun 2009. p. 47.

dos infortúnios laborais”²⁵. Além disso, o excesso de jornada não deve ser analisado apenas no seu aspecto quantitativo, mas, de igual modo, no seu aspecto qualitativo, abrangendo a distribuição dos horários de trabalho e as pausas durante a jornada, o tempo de trabalho efetivo e a intensificação do trabalho.

Nesta senda, realizando estudo entre a relação de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais com a jornada de trabalho e tempo mínimo de contribuição para previdência social, a advogada Ana Carolina Comelli aponta as causas mais comuns de ocorrência de acidentes de trabalho e doenças profissionais e indica que as longas jornadas, associadas eventualmente a outras causas, é o principal fator de ocorrência de doenças ocupacionais. Segundo a autora:

Tanto o excesso de jornada como os muitos anos de trabalho necessários à aposentadoria trazem aos trabalhadores diversos danos à saúde, como o estresse ocupacional, fadiga, estafa mental, depressão, entre outros. Além do mais, geram diretamente o risco a acidentes de trabalho, eis que o excesso de trabalho físico e mental produzem cansaço e esgotamento, causas estas mais comuns para ocorrência de acidentes de trabalho.²⁶

As doenças associadas ao trabalho e decorrentes de jornadas excessivas não prejudicam somente o trabalhador individualmente considerado, por outro lado, elas atingem direta ou indiretamente todas as partes envolvidas na relação justralhistas. Vários são os ônus suportados. O trabalhador suportará o tratamento médico, licença do trabalho, aposentadorias por invalidez precoce. O empregador será afetado com a desmotivação do empregado, queda na produtividade e na qualidade dos produtos, doenças profissionais, acidentes de trabalho, alta taxa de rotatividade, absenteísmo, aumento de conflitos internos. A sociedade por sua vez terá perda da mão-de-obra, aumento das licenças de trabalho, aposentadorias prematuras, por exemplo, arcando com os custos do Sistema de Previdência Social²⁷.

No Brasil a iniciativa SmartLab²⁸ desenvolve trabalho significativo sobre a quantificação de acidentes de trabalho por todo o território nacional. O trabalho, resultante de uma parceria entre o MPT e a OIT Brasil deu origem à plataforma virtual que possui como

²⁵ SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. *Horas extras pela supressão dos intervalos e pausas: por um olhar sistêmico*. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Brasília, vol. 81, nº 4, out/dez 2015. p. 182.

²⁶ COMELLI, Ana Carolina. *A relação entre acidentes de trabalho e doenças ocupacionais com a jornada de trabalho e tempo mínimo de contribuição para previdência social*. Revista TST, São Paulo, vol. 85, nº 1, jan/mar 2019. p. 133.

²⁷ BOJART, Luiz Eduardo Guimarães. Justificativas para iniciar o debate jurídico no Brasil sobre a saúde mental no trabalho. In: FERREIRA, Januário Justin (Coord.). *Saúde mental no trabalho: coletânea do Fórum de Saúde e Segurança no Trabalho do Estado de Goiás*. Goiânia: Cir Gráfica, 2013.

²⁸ Disponível em: <https://smartlabbr.org/>. Acesso em: 13 jan. 2022.

principal objetivo ser uma base de conhecimento sobre déficits de trabalho decente, segurança e saúde no trabalho, prevenção e erradicação do trabalho infantil, trabalho escravo e tráfico de pessoas e diversidade e igualdade de oportunidades no trabalho.

No que tange especificamente à segurança e saúde no trabalho a finalidade da ferramenta é levantar dados a nível nacional no sentido de fornecer evidências que melhor informem e subsidiem políticas públicas de prevenção de acidentes e doenças no trabalho. Os dados divulgados são alarmantes. De acordo com o observatório, foram notificados 5.589.837 acidentes de trabalhadores com carteira assinada entre 2012 e 2020, uma notificação a cada 50s. No mesmo período, as notificações de óbitos de trabalhadores foi de 20.467, ou seja, uma morte a cada 3h 51m 28s. Já quanto aos valores mensurados com gastos, calcula-se que de 2012 a 2020 o INSS tenha realizado pagamentos de benefícios de natureza acidentária na incrível ordem de cerca de R\$ 106.097.737.197,60 (cento e seis bilhões e noventa e sete milhões e setecentos e trinta e sete mil e cento e noventa e sete reais e sessenta centavos).

Salienta-se, ainda, que estes dados são referentes a trabalhadores que laboram ou laboraram com vínculo de emprego, com carteira assinada e no âmbito do Regime Geral da Previdência Social, excetuando servidores estatutários e trabalhadores informais²⁹. Ademais, este quadro geral certamente revela-se mais grave em razão do quadro de subnotificações de acidentes de trabalho existente no Brasil. A iniciativa SmartLab também salienta para este fato ao considerar que muitos registros de acidentes somente são gerados no momento da concessão do benefício previdenciário, sem correspondente emissão anterior na forma da lei. Segundo o observatório, de 2007 a 2018 houve uma estimativa de 154,2 mil acidentes sem CAT (Comunicação de Acidente de Trabalho)³⁰.

Outro ponto a se destacar nos dados sobre acidentes de trabalho da plataforma SmartLab é o referente aos setores econômicos com maiores índices de notificações. Com 488.837 notificações, as atividades de atendimento hospitalar destacam-se como o setor com a maior ocorrência de acidentes entre 2012 e 2020³¹. Não à toa, técnico de enfermagem e auxiliar de enfermagem figuram como segundo e sétimo lugar, respectivamente, na lista das dez primeiras ocupações com maior número de notificações de acidentes de trabalho. Chamamos a atenção ao fato de que, historicamente, o setor hospitalar é um dos que mais empregam longas jornadas de trabalho. O regime de trabalho 12x36 que estudaremos mais a frente, por exemplo, é jornada

²⁹ Disponível em: <https://smartlabbr.org/sst/>. Acesso em: 13 jan. 2022.

³⁰ Disponível em: <https://smartlabbr.org/sst/localidade/0>. Acesso em: 13 jan. 2022.

³¹ Disponível em: <https://smartlabbr.org/sst/localidade/0>. Acesso em: 13 jan. 2022.

padrão para vários profissionais do setor hospitalar, como enfermeiros, técnicos e auxiliares em geral. Podemos observar, então, mais uma possível relação entre longas jornadas e acidentes de trabalho.

Assim, as longas jornadas de trabalho, ainda que não sejam fator exclusivo na análise da mensuração sobre acidentes de trabalho e taxas de doenças ocupacionais, desempenham, por óbvio um papel central na discussão. Como demonstrado, o excesso do tempo de trabalho fragiliza a saúde do trabalhador, diminuindo os níveis de concentração, aumentando o desgaste físico e mental, colaborando diretamente para a ocorrência de acidentes ou doenças profissionais. Jornadas excessivamente longas, assim como a prestação habitual de horas extraordinárias significam uma transferência dos riscos da atividade empresarial para a esfera dos empregados, diminuindo o grau de proteção e violando as normas que tratam da saúde, higiene e segurança dos trabalhadores.

1.4 Jornada de trabalho e saúde na Constituição Federal de 1988

A Constituição Federal de 1988 representou um grande marco na conquista de direitos trabalhistas. A carta magna buscou se afastar de ideais liberais em que prevaleciam direitos patrimoniais, se aproximando de uma ordem democrática baseada na proteção da dignidade da pessoa humana e na proteção dos direitos de personalidade de cada indivíduo. Nesse sentido, observamos que houve uma preocupação maior do constituinte com as garantias sociais, e os direitos sociais fundamentais trabalhistas representaram uma grande e importante conquista no texto constitucional.

Logo no art. 1º, a Constituição ressalta que o Brasil possui como um de seus fundamentos a cidadania, a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho. Assim como no art. 6º destaca que o trabalho é um direito social, ao lado da educação, saúde, alimentação, moradia, transporte, lazer, segurança, previdência social, proteção à maternidade e a infância e assistência aos desamparados. Esses direitos são considerados piso vital mínimo para a manutenção de uma vida digna pelo indivíduo³².

³² MELO, Raimundo Simão de. Aspectos da reforma trabalhista sobre o meio ambiente do trabalho e a saúde do trabalhador. In: ROCHA, Claudio Jannotti; NETO, Platon Teixeira de Azevedo; MARTINS, Rafael Lara. *Direito e trabalho nos 30 anos da constituição: experiências e desafios nos âmbitos do direito do trabalho e previdenciário*. 1 ed. Florianópolis: TirantloBlanch, 2018. p. 84.

Destacando a dignidade da pessoa humana como fundamento do Estado Democrático de Direito, a Constituição de 88 sinaliza de forma clara que todo o ordenamento deve se fundar no reconhecimento do ser humano enquanto pessoa, com fim em si mesmo, e não como meio para consecução das atividades estatais. Gabriela Delgado reafirma, neste sentido, que na medida em que o trabalho deve ser instrumento de revelação da dimensão maior do ser humano, ele não deve violar o homem enquanto fim em si mesmo, devendo ser prestado em condições dignas. Com isso, os direitos de indisponibilidade absoluta devem ser considerados patamar mínimo no sentido de preservarem a dignidade do trabalho, objetivo principal. Nas palavras da autora, “se o trabalho é um direito fundamental, deve pautar-se na dignidade da pessoa humana. Por isso, quando a Constituição Federal de 1988 refere-se ao direito ao trabalho, implicitamente já está compreendido que o trabalho valorizado pelo texto constitucional é o trabalho digno”³³.

Quanto à jornada de trabalho especificamente, a Constituição tratou de dispor no art. 7º, XIII, a duração normal de trabalho não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais, facultando a compensação de horários e a redução da jornada mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho. A atual Constituição reduziu a jornada semanal que era de quarenta e oito horas nas anteriores. Ainda no mesmo art. 7º, o inciso XIV prevê a jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva. Ainda que a Constituição Federal tenha admitido a via negocial como forma de flexibilização da jornada, a partir de uma análise completa da lei maior resta claro que tais flexibilizações não podem ser realizadas arbitrariamente a gosto do empregador. Flexibilizações, quando realizadas por instrumentos autônomos, encontram limites nos próprios comandos que visam proteger a saúde e segurança dos trabalhadores, direitos alçados a normas de ordem pública. É o que se depreende da leitura, por exemplo, do inciso XXII do art. 7º que elencou como direito dos trabalhadores, além de outros que visem à melhoria de sua condição social, a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança³⁴.

O direito à saúde foi igualmente estabelecido na Constituição com o texto constitucional dedicando ao tema a seção II do Capítulo II do Título VIII que trata da Ordem Social. Logo no art. 196 dispõe que a saúde é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doenças e de outros agravos. O art. 200 também se reveste de igual importância na medida em que trata das atribuições do Sistema

³³ DELGADO, Gabriela Neves. *Direito Fundamental ao trabalho digno*. São Paulo: LTr, 2006. p. 209.

³⁴ BRASIL, *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília: Senado Federal, 2019.

Único de Saúde (SUS) para, entre outras, “executar as ações de vigilância sanitária e epidemiológica, bem como as de saúde do trabalhador” e “colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho”.

Diversos outros comandos constitucionais, a partir de uma interpretação sistêmica, explicitam a importância dada pela carta magna aos temas trabalhistas e principalmente à questão da saúde e segurança dos trabalhadores. Essas disposições têm ganhado ainda mais relevância atualmente com a evolução de diversos estudos na área da saúde e segurança do trabalho. É notadamente sabido que uma extensão maior da jornada é fator determinante para o aumento de acidentes de trabalho e de deterioração da saúde física e psíquica do trabalhador. Nesse sentido, a redução da jornada diária, assim como a redução da jornada semanal, é medida de grande relevância social pois colabora para aumentar a qualidade de vida dos trabalhadores, aumentando o próprio rendimento no trabalho e buscando eliminar, ou ao menos reduzir, os acidentes e todos os custos decorrentes, que, ao fim, são assumidos pela própria sociedade de maneira geral, conforme demonstrado. Assim, atualmente as normas jurídicas sobre a duração do trabalho não podem ser mais vistas somente sob um viés econômico, por outro lado, elas podem alcançar em certos casos, a função determinante de normas de saúde e segurança laborais, assumindo um caráter de normas de saúde pública³⁵.

Todos os dispositivos elencados na Constituição Federal reforçam o objetivo principal buscado pelo Constituinte, que é o de, por meio de direitos fundamentais básicos conferidos ao trabalhador garantir um ambiente propício à concretização da dignidade da pessoa humana, que passa também pela preservação do trabalho digno, principalmente. Não há que se falar em direito à vida digna na medida em que o homem não é livre e não tem acesso ao direito fundamental ao trabalho digno também. Assim como, reciprocamente, não é possível atingir o real exercício do trabalho digno se não houver preservação do direito fundamental à vida humana³⁶. Os dois espectros da dignidade da pessoa humana estão necessariamente interligados e fundamentam toda a base jurídica de proteção ao trabalhador. Daí a importância da garantia de normas que preservem a saúde e segurança no trabalho, sendo a jornada questão fundamental nesse sentido.

A duração do trabalho não pode ser estudada tendo tão somente a questão econômica como pano de fundo, de igual modo a saúde e segurança dos trabalhadores deve ser colocada

³⁵ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18 ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 1026.

³⁶ DELGADO, Gabriela Neves. *Direito Fundamental ao trabalho digno*. São Paulo: LTr, 2006. p. 211.

como ponto fundamental da discussão. Quanto a isto, a Constituição de 1988 representou um verdadeiro avanço no campo trabalhista ao dispor que as normas de saúde e segurança devem ser tidas como de ordem pública e alçando várias reivindicações dos empregados ao texto constitucional. Esses avanços demonstram como a proteção da jornada é fundamental para a proteção da saúde dos trabalhadores na medida em que vários estudos revelam a direta relação entre o prolongamento das jornadas e os acidentes e adoecimento dos trabalhadores, como demonstrado em tópico anterior.

Apesar dessas importantes conquistas já em ambiente democrático, fato é que a jornada sempre foi objeto de intensas disputas entre os atores participantes da construção das relações trabalhistas. A história mostra esse embate e como os setores patronais, norteados pela lógica do mercado, “sempre que possível e oportuno empreenderam campanhas na busca de mudanças, rebaixamentos, e até mesmo extinção de direitos conquistados ao longo dos anos, com muitas lutas sociais”³⁷. Ao longo da década de 1990 observou-se uma intensificação das tentativas de flexibilizações da jornada, buscando adequá-la aos modelos da lógica neoliberal, que o mundo já vinha assistindo anos antes, tendo como pano de fundo a crescente globalização. Já em 2017 assistimos a outro ponto crucial no rebaixamento dos direitos dos trabalhadores. A Reforma trabalhista, introduzida pela Lei nº 13.467/2017, provocou um verdadeiro avanço de medidas de austeridade, diminuindo o grau de proteção conferido aos trabalhadores em geral. Um dos pontos centrais da reforma foi justamente a flexibilização da jornada, buscando afastar a ideia de que normas que tratam da duração do trabalho devem ser tratadas como normas de saúde pública e segurança do trabalhador. É o que abordaremos a seguir.

1.5 Flexibilizações na jornada de trabalho e avanços neoliberais

A elaboração da Constituição Federal de 1988, como já exposto, consolidou vários direitos fundamentais, buscando conformar o arranjo constitucional tendo como ponto central a dignidade da pessoa humana. No direito do trabalho não foi diferente, e o novo arranjo constitucional buscou corrigir alguns tensionamentos existentes, sobretudo quanto aos aspectos

³⁷ MELO, Raimundo Simão de. Aspectos da reforma trabalhista sobre o meio ambiente do trabalho e a saúde do trabalhador. In: ROCHA, Claudio Jannotti; NETO, Platon Teixeira de Azevedo; MARTINS, Rafael Lara. *Direito e trabalho nos 30 anos da constituição: experiências e desafios nos âmbitos do direito do trabalho e previdenciário*. 1 ed. Florianópolis: TirantloBlanch, 2018, p. 82.

autoritários que estavam presentes até então na relação entre Estado, entidades sindicais e trabalhadores.

Muito embora essa nova posição adotada pelo Constituinte quanto ao direito do trabalho, o que se verificou – e ainda vem se verificando –, na década que se sucedeu ao texto constitucional, foi a ascensão de uma agenda pautada por políticas econômicas neoliberais que produz reflexos diretos no campo trabalhista, indo de encontro a vários direitos conquistados pela classe trabalhadora.

Essa nova política neoliberal observada de maneira mais acentuada no Brasil na década de 1990 influenciou de maneira muito relevante o legislador infraconstitucional que, regido por uma lógica do mercado, implementa várias medidas flexibilizadoras no direito do trabalho, como a instituição de banco de horas, contratos precários de curta duração e principalmente o avanço irrestrito das possibilidades de terceirização³⁸.

A agenda neoliberal enxerga os direitos dos trabalhadores e a proteção social conferida pelo direito do trabalho como um dos principais obstáculos na busca de formas de flexibilização que possibilitem a redução de custos e que confirmem maior liberdade para os empregadores determinarem as condições de trabalho. A lógica passa a ser a potencialização do individualismo, aumentando a concorrência entre os próprios sujeitos sociais, baseada na volatilidade e efemeridade das relações.

Ao enaltecer valores individualistas, o neoliberalismo promove a responsabilização dos indivíduos pela sua condição social e causa uma insegurança através da submissão dos sujeitos, do medo e da necessidade individual de superação e sobrevivência. Esse processo, realizado pela precarização do trabalho, fragilização da proteção social estatal e, sobretudo, pelo esvaziamento das formas de resistências a essas medidas flexibilizadoras, é um produto da racionalidade neoliberal, ao mesmo tempo em que a reproduz³⁹. Opera-se uma espécie de reação em cadeia.

A pauta neoliberal afeta, além do setor financeiro, outros ramos sociais e vai permeando as relações humanas como um todo, inaugurando também um novo modo de trabalho e de vida.

³⁸ DUTRA, Renata Q.; MELLO FILHO, Luiz Philippe V. de. *Desafios da tutela do trabalho no contexto da pandemia: desconstitucionalização, despublicização e desproteção*. In: POCHAMAN, Márcio; OLIVEIRA, Dalila (orgs.). *A devastação do trabalho: a classe do labor na crise da pandemia*. 1 ed. Brasília: Gráfica e Editora Positiva: CNTE, 2020. P. 144.

³⁹ DUTRA, Renata Queiroz. *Trabalho, regulação e cidadania: a dialética da regulação social do trabalho em call centers na Região Metropolitana de Salvador*. 2017. 388 f. Tese (Doutorado) – Programa de Pós-Graduação em Direito, Faculdade de Direito, Universidade de Brasília, Brasília, 2017. p. 88.

Como observa Graça Druck, o capitalismo desenvolve uma “desfiliação” social dos indivíduos com a ruptura de laços e vínculos mais sólidos, causada pela precarização social do trabalho, que é também uma estratégia de dominação. Pontua a autora:

Isto é, força e consentimento são os recursos que o capital se utiliza para viabilizar esse grau de acumulação sem limites materiais e morais. A força se materializa principalmente na imposição de condições de trabalho e de emprego precárias frente à permanente ameaça de desemprego estrutural criado pelo capitalismo. Afinal, ter qualquer emprego é melhor que não ter nenhum. Aplica-se aqui, de forma generalizada, o que Marx e Engels elaboraram acerca da função política principal do “exército industrial de reserva”, qual seja: a de criar uma profunda concorrência e divisão entre os próprios trabalhadores e, com isso, garantir uma quase absoluta submissão e subordinação do trabalho ao capital, como única via de sobrevivência para os trabalhadores. O consenso se produz a partir do momento em que os próprios trabalhadores, influenciados por seus dirigentes políticos e sindicais, passam a acreditar que as transformações no trabalho são inexoráveis e, como tal, passam a ser justificadas como resultados de uma nova época ou de “um novo espírito do capitalismo”⁴⁰.

Pautadas por tais ideais, a agenda neoliberal, encontra terreno fértil no Brasil, curiosamente, após a edição da Constituição Federal de 1988. Importante, então, contextualizar de maneira breve como se deram as principais transformações à época. O mundo do trabalho já vinha assistindo a uma série de transformações ocorridas em geral pelo novo arranjo implementado pelas grandes indústrias através do “Toyotismo” e do “Fordismo”. Estes modelos se caracterizam pela busca na redução dos custos e aumento significativo da produção prioritariamente a partir da redução do número de trabalhadores e da intensificação das jornadas de trabalho. A superação – ou transição – de tais modelos foi possível através de políticas de Estado que se orientam pela submissão da normatividade pública e a atuação estatal às dinâmicas econômicas privadas, o neoliberalismo.

Logo no ano seguinte à promulgação do texto constitucional ocorreu o chamado consenso de Washington, encontro realizado pelo *Institute for International Economics* com a participação de diversos economistas e funcionários do Fundo Monetário Internacional (FMI), Banco Interamericano de Desenvolvimento (BID), Banco Mundial e membros do governo norte-americano, que tinha como objetivo principal desenvolver políticas econômicas que auxiliassem no desenvolvimento dos países. Embora inicialmente a reunião tivesse cunho acadêmico, as discussões e conclusões do consenso serviram como base para várias agências internacionais na análise de concessão de créditos. Ou seja, os países que desejassem

⁴⁰ DRUCK, Graça. *Trabalho, precarização e resistências: novos e velhos desafios?* In: Caderno CRH, Salvador, v. 24, n. spe 01, 2011. P. 07.

empréstimos, deveriam se adequar às regras elaboradas no consenso, feitas por economistas eminentemente de afeições liberais. 10 regras principais foram estipuladas no consenso de Washington, quais sejam, disciplina fiscal, redução dos gastos públicos, reforma tributária, juros de mercado, câmbio de mercado, abertura comercial, investimento estrangeiro direto, com eliminação de restrições, privatização das estatais, **desregulamentação (afrouxamento das leis econômicas e trabalhistas)**, e direito à propriedade intelectual⁴¹.

O consenso de Washington de 1989 representou um evento relevante na disseminação do ideário neoliberal, sobretudo pela influência dos Estados Unidos na economia mundial e pela intensa globalização. O novo modelo, então, era o de privilegiar os mercados, adotando práticas para favorecer a desregulamentação, abertura comercial e financeira e, principalmente, na redução do tamanho e papel do Estado. Exemplo considerável dessa nova agenda mundial são as mudanças implementadas pela primeira ministra inglesa Margaret Thatcher. O “Thatcherismo” se caracterizou, entre outras, pela diminuição da intervenção estatal na economia, adoção de um livre mercado, política econômica monetarista, defesa de privatizações de empresas estatais, redução de impostos diretos e aumento de impostos indiretos, combate ao sindicalismo, eliminação do salário mínimo e redução do Estado de bem-estar social. Outras figuras importantes no contexto global como lideranças que capitanearam os avanços dessa agenda ideológica e as mudanças em seus respectivos países foram Ronald Reagan, nos EUA, e Helmut Kohl, na Alemanha.

No Brasil, os avanços neoliberais podem ser visualizados com maior intensidade na década que se seguiu ao consenso de Washington, principalmente com a abertura do mercado à concorrência externa e a crescente agenda de privatizações, além da implementação de uma nova política de contenção do consumo através dos juros altos e dos gastos públicos⁴².

Todas essas mudanças econômicas atravessam sobremaneira o campo trabalhista, descentralizando a produção e diminuindo o grau de proteção conferido pela Constituição Federal ao flexibilizar vários direitos conquistados. No tocante à jornada de trabalho, por exemplo, não obstante a luta dos trabalhadores pela redução da jornada com várias greves na

⁴¹ MING, Fábio. *A jornada de trabalho 12 por 36h: contextos históricos, legitimações ideológicas e a realidade regulatória da expropriação dos direitos básicos do trabalhador na tradição trabalhista brasileira*. 2017. 101 f. Dissertação (Doutorado) – Programa de Pós-Graduação em Sociologia, Faculdade de Economia, Universidade de Coimbra, Coimbra, 2017. P. 35.

⁴² MING, Fábio. *A jornada de trabalho 12 por 36h: contextos históricos, legitimações ideológicas e a realidade regulatória da expropriação dos direitos básicos do trabalhador na tradição trabalhista brasileira*. 2017. 101 f. Dissertação (Doutorado) – Programa de Pós-Graduação em Sociologia, Faculdade de Economia, Universidade de Coimbra, Coimbra, 2017. P. 35.

década de 1980, destacando-se a greve dos metalúrgicos do ABC paulista em 1985, e a conquista da redução de 48 para 44 horas semanais no texto constitucional, o que se verificou nos anos que se seguiram foi uma intensa flexibilização no manejo das horas de trabalho por parte dos empregadores.

A redução da duração do trabalho por força de lei não teve plena efetividade, ao contrário, houve uma continuidade da prática de horas-extras habituais, “tendo-se verificado um salto substantivo no número de pessoas que passaram a realizar trabalho extraordinário imediatamente após a promulgação da Constituição”⁴³. Deste modo, portanto, os anseios neoliberais realizam verdadeiro rebaixamento das condições do trabalho digno, utilizando-se de técnicas que diminuem a proteção dos trabalhadores e fortalecendo conseqüentemente a intensidade do trabalho. Um exemplo dessas técnicas foi a introdução no setor médico-hospitalar do regime de trabalho 12x36, a partir de 1987, por exemplo, conforme abordaremos mais à frente.

1.5.1 As flexibilizações na década de 1990

Baseadas na ordem capitalista que preza pelo lucro, pela maior acumulação de capital em consequência de uma concorrência cada vez maior no mundo globalizado, as alterações observadas no direito do trabalho na década de 1990 não se alinharam aos caminhos propostos e perseguidos pela Constituição de 1988. Por outro lado, as modificações foram em total desconformidade com os princípios constitucionais trabalhistas que, de maneira geral, preconizam que a modificação de normas só pode ser realizada quando forem mais favoráveis aos trabalhadores. Apesar disso, o que se verificou no Brasil da década de 1990 foi uma constante política de flexibilização de vários institutos trabalhistas, buscando ajustar a ordem trabalhista às demandas econômicas.

Importante ressaltar também que o próprio texto constitucional assegurou um espaço significativo no sentido de se adotarem medidas que flexibilizem os direitos laborais, ainda que sob a tutela sindical. Isto é o que se observa do disposto no art. 7º, incisos VI, XIII e XIV, que autorizam a redução da jornada e salário, a compensação de horários e jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, através de negociação

⁴³ DAL ROSSO, Sadi. *Jornada de trabalho: duração e intensidade*. Cienc. Cult., São Paulo, v. 58, n. 4, p. 31 – 34, Dez. 2006. p. 32. Disponível em: http://cienciaecultura.bvs.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0009-67252006000400016&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 12 abr. 2022.

coletiva. Não obstante a Constituição não tenha garantido os limites que os órgãos sindicais devem observar quando das negociações coletivas, é certo que a autonomia coletiva não é absoluta na medida em que as regras que tratam da duração do trabalho são regras referentes à saúde e segurança do trabalhador, ou seja, normas de ordem pública, como demonstrado anteriormente. Neste sentido, ainda que não haja legislação concernente aos limites que podem ser transacionados pela negociação coletiva no que se refere à duração do trabalho, a Constituição Federal deixa evidente a necessidade de se impor limitações, pois o art. 7º, XXII garante ao trabalhador a redução dos riscos inerentes ao trabalho através de normas jurídicas de saúde, higiene e segurança.

Todas as flexibilizações incorporadas caminham no sentido de tratar o trabalho como uma mercadoria, se distanciando do que foi proposto pela Declaração de Filadélfia em 10 de maio de 1944, adotada pela Organização Internacional do Trabalho. Elaborada no contexto da segunda grande guerra, a declaração adota o princípio de que o trabalho não é uma mercadoria, sustentando toda a sua dimensão social, assim como o valor social dos direitos do trabalho como instrumento de redistribuição e promoção da justiça⁴⁴.

Dari Krein observa que a flexibilidade vista nos anos 90 no Brasil de um lado possibilita maior liberdade de determinação das condições de uso, contratação e remuneração do trabalho, e de outro possibilita ajuste no volume e no preço da força de trabalho com vistas a reduzir custos. Essas mudanças são possibilitadas pela supressão de benefícios e direitos, diminuindo ou afrouxando a proteção trabalhista e social vigente, assim como pela introdução de novas legislações ou normas coletivas. Nesse sentido, o autor identifica que a grande parte das alterações promovidas afetam de maneira bastante significativa quatro temas principais: a) remuneração, de modo a torna-la cada vez mais variável; b) jornada, buscando maiores formas de flexibilizá-la; e c) formas de contratação e alocação do trabalho, ampliando as facilidades para demitir. Essas mudanças estão atreladas a políticas de reorganização econômica e de redefinição do papel do Estado e de maneira geral há “uma posição conservadora que ignora as características históricas do mercado de trabalho e do padrão de regulação, ao responsabilizar a excessiva regulação pelo problema do desemprego e da informalidade”⁴⁵.

⁴⁴ FERREIRA, António Casimiro. *A sociedade de austeridade: poder, medo e direito do trabalho de exceção*. In: Revista Crítica de Ciências Sociais, 95, 2011. P. 04.

⁴⁵ KREIN, José Dari. *Tendências recentes nas relações de emprego no Brasil: 1990-2005*. 2007. 347 f. Tese (Doutorado) – Instituto de Economia, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2007.

No bojo das constantes transformações sociais e econômicas impostas pelo capital e pela intensa globalização, a flexibilização das normas trabalhistas apresenta-se como uma excelente ferramenta para “modernizar” o arcabouço jurídico e possibilitar a adequação das regras trabalhistas à esta nova ordem. É, assim, um meio que supostamente acolhe tanto interesse dos empregados como dos empregadores. A onda de desemprego que se observou nos anos 90 em razão da globalização e constantes desenvolvimentos tecnológicos impôs a busca de alternativas para compatibilizar capital e trabalho às novas demandas econômicas. Nesta esteira, Cláudia José Abud, citando Arnaldo Sussekind, afirma que as altas taxas de desemprego observadas neste período em consequência do primeiro choque petrolífero, na década de 70, foi agravado por dois fatores principais: pela velocidade do progresso tecnológico, que intensificou a competição internacional, determinando a redução de empregos, e pelo exagerado neoliberalismo, que facilitou sobremaneira as despedidas. Assim, a pauta de flexibilizações apresentou-se como a melhor maneira para proteger a saúde da empresa e a sobrevivência dos empregos, “inclusive no que tange à duração do trabalho, mediante acordos coletivos, estipulando a redução da semana de trabalho, e por vezes, a dos correspondentes salários”⁴⁶.

Não obstante as diversas faces que o conceito de flexibilidade do tempo de trabalho pode adotar na relação trabalhista, podendo ser até mais benéfico ao trabalhador, adotamos aqui a noção de que as alterações caminham no sentido de conferir maior poder aos empregadores para disporem sobre o tempo de labor do empregado. Como observamos, a duração do trabalho, na medida em que se revela como eixo central no contrato de trabalho e influencia diretamente na relação dos lucros auferidos pelo empregador, foi um dos principais temas de flexibilização na legislação trabalhista a partir de 1990. A ideia de flexibilidade de tempos e horários, que nas décadas anteriores e em um contexto global estava em geral associada a uma maneira neutra e benéfica para melhorar a relação entre trabalho e vida, tanto para o empregado como para o empregador, agora começa “a ser pensada no contexto das políticas estruturais de modernização das empresas para enfrentar, e se possível, superar problemas econômicos”⁴⁷. Ou seja, uma flexibilidade que nada leva em consideração os efeitos positivos ou negativos sobre o trabalhador e sua saúde principalmente, sendo utilizada unicamente como um instrumento aplicado aos negócios.

⁴⁶ ABUD, Cláudia José. *Jornada de trabalho e a compensação de horários*. São Paulo: Atlas, 2008. p. 95.

⁴⁷ DAL ROSSO, Sadi. *O ardil da flexibilidade: os trabalhadores e a teoria do valor*. 1 ed. São Paulo: Boitempo, 2017. p. 39.

Entre as principais alterações na ordem trabalhista atreladas à tal perspectiva, se destaca o banco de horas, instituído pela Lei 9.601, de 21 de janeiro de 1998, que dispõe sobre contrato de trabalho por prazo determinado e dá outras providências. A referida lei alterou de modo significativo a forma de compensação das horas trabalhadas. De modo geral, a compensação de horas é o sistema no qual as horas trabalhadas a mais em determinado período são compensadas por tempo de descanso em períodos de baixa demanda de trabalho ou vice-versa⁴⁸. O §2º do art. 59 da CLT⁴⁹ previa inicialmente que o excesso de horas trabalhadas em determinado dia poderia ser compensado pela correspondente diminuição em outro dia, desde que não excedesse a duração normal semanal e nem fosse ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias. A Lei 9.601/98, em seu art. 6º, alterou o dispositivo passando a autorizar a compensação no prazo máximo de 120 dias. Não obstante, Dal Rosso aponta⁵⁰ que a alteração inicial não produziu o efeito esperado na adequação das empresas às variações de mercado e ao grande potencial de flexibilização da norma. Assim, foi proposta nova alteração do dispositivo através da Medida Provisória n. 1.709/1999 no qual se estabelecia o critério anual para a compensação. Após sucessivas reedições, a MP n. 2.164-41, de 24 de agosto de 2001 enfim estabeleceu que a compensação poderá ocorrer no período máximo de um ano.⁵¹

Assim que aprovado, o mecanismo de compensação foi adotado por várias empresas, destacando-se o setor industrial, financeiro, telecomunicações e de prestação de serviços, o que evidencia de pronto a grande funcionalidade do banco de horas para os negócios empresariais em detrimento dos interesses dos trabalhadores. José Dari Krein leciona que o banco de horas aumentou de maneira substancial o poder dos empregadores de determinarem a duração do trabalho na medida em que reduz a remuneração e desorganiza a vida social e familiar. Nas palavras do autor:

Na forma como foi regulamentado no Brasil, o banco de horas é sinônimo de racionalização da utilização do tempo de trabalho, ao proporcionar maior

⁴⁸ DAL ROSSO, Sadi. *Flextempo a flexibilização da jornada de trabalho*. In: FERREIRA . M. C.; DAL ROSSO, S. D. (Orgs). *A regulação social do trabalho*. Brasília: Paralelo 15, 203. *Apud* KREIN, José Dari. *Tendências recentes nas relações de emprego no Brasil: 1990-2005*. 2007. 347 f. Tese (Doutorado) – Instituto de Economia, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2007. p. 221.

⁴⁹ Redação original do art. 59, §2º: “*Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou contrato coletivo, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda o horário normal da semana nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias*”.

⁵⁰ DAL ROSSO, Sadi. *O ardil da flexibilidade: os trabalhadores e a teoria do valor*. 1 ed. São Paulo: Boitempo, 2017. p. 50.

⁵¹ Atual redação do art. 59, §2º: “*Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias.*”

liberdade para a empresa organizar a produção, considerando as oscilações do nível de atividade econômica e a sazonalidade da demanda, sem que haja, a princípio, qualquer pré-condição para a sua utilização, a não ser a anuência do sindicato.⁵²

O banco de horas, portanto, se mostra como uma técnica eficaz para os empregadores superarem problemas econômicos e disporem da força de trabalho do empregado da forma que melhor lhes convier. Outra coisa não é senão a transferência dos riscos da atividade econômica para o trabalhador, violando claramente o disposto no art. 2º da CLT⁵³, que é norma de ordem pública.⁵⁴

Importante destacar o papel também do Poder Judiciário neste quadro de fragilização das condições dos trabalhadores. A exigência de acordo ou convenção coletiva para adoção do banco de horas a determinada categoria, ainda que se mostrasse em diversas ocasiões ineficaz dada a inobservância das empresas e o histórico de implementação da prática mesmo antes da elaboração da Lei 9.601/1998, se mostrava como uma importante forma de garantir aos trabalhadores uma certa segurança ou até resistência para a implementação do regime de compensação. Ocorre que a Súmula nº 85 do TST⁵⁵ retirou o papel central de negociador e fiscalizador dos sindicatos ao permitir a realização de compensação de trabalho por acordo individual entre empresa e trabalhador, sem respaldo de norma coletiva. Nesse sentido, empregado e empregador podem realizar acordo de compensação individualmente, o que, por óbvio, configura prejuízo ao trabalhador dada a disparidade de forças na relação empregatícia. Com anuência do Judiciário, portanto, se aumentam as possibilidades de o empregador manejar a força de trabalho para adequá-la a demanda efetiva.

Outras formas de flexibilização da jornada e horário de trabalho foram empreendidas, principalmente na segunda metade da década de 90 e início dos anos 2000. José Dari Krein

⁵² KREIN, José Dari. *Tendências recentes nas relações de emprego no Brasil: 1990-2005*. 2007. 347 f. Tese (Doutorado) – Instituto de Economia, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2007. p. 223.

⁵³ Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

⁵⁴ SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. *A flexibilização da jornada de trabalho e seus reflexos na saúde do trabalhador*. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, Campinas, n. 42, p. 127-156, 2013. p. 136.

⁵⁵ SÚMULA Nº 85 - COMPENSAÇÃO DE JORNADA

I. A compensação de jornada de trabalho deve ser ajustada por acordo individual escrito, acordo coletivo ou convenção coletiva. (ex-Súmula nº 85 - primeira parte - alterada pela Res. 121/2003, DJ 21.11.2003)

II. O acordo individual para compensação de horas é válido, salvo se houver norma coletiva em sentido contrário. (ex-OJ nº 182 da SBDI-1 - inserida em 08.11.2000)

III. O mero não atendimento das exigências legais para a compensação de jornada, inclusive quando encetada mediante acordotácito, não implica a repetição do pagamento das horas excedentes à jornada normal diária, se não dilatada a jornada máxima semanal, sendo devido apenas o respectivo adicional.

destaca⁵⁶ a liberação do trabalho aos domingos no comércio, as técnicas de flexibilização que desvirtuam o regime de turnos ininterruptos de revezamento garantido pela Constituição, negociações no sentido de reduzir o descanso intra-jornada (horário de almoço), além das formas de flexibilização que atingem categorias específicas como a agricultura moderna e a vigilância, onde há a ampla adoção da jornada 12x36, objeto de análise no capítulo II do presente trabalho.

1.5.2 Reforma trabalhista de 2017

O contexto de mudanças na ordem justralhista intensificados com a agenda neoliberal não se restringiu à década de 1990 e início dos anos 2000 no Brasil. Ao contrário, a partir de 2015 observou-se uma crescente ânsia de mudanças no âmbito do Direito do Trabalho com vistas a mais uma vez “modernizar” a legislação e adequá-la ao contexto global de intensificação das práticas de concorrência e redução de custos. De modo geral, os argumentos dos defensores de reformas na legislação trabalhista caminham no sentido de que o texto é ultrapassado e coloca obstáculos ao desenvolvimento econômico, impedindo a criação de novos empregos e a livre contratação de trabalhadores, por exemplo. Do mesmo modo, a Justiça do Trabalho promoveria insegurança jurídica na medida em que possuiria amplo poder decisório, devendo-se combater o ativismo judicial.

Somada a essa agenda de pressão do empresariado para mudanças no ordenamento jurídico trabalhista⁵⁷, no período recente o Brasil enfrenta graves crises políticas e institucionais, o que colabora para o fortalecimento das discussões afim de realizar a flexibilização de direitos. Em 2016 observamos um duvidoso⁵⁸ processo de *impeachment* da

⁵⁶ KREIN, José Dari. *Tendências recentes nas relações de emprego no Brasil: 1990-2005*. 2007. 347 f. Tese (Doutorado) – Instituto de Economia, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2007. p. 220-241.

⁵⁷ O GT Reforma Trabalhista do CESIT/IE/UNICAMP, em dossiê que discutiu criticamente a reforma trabalhista, destaca que vários dos argumentos que subsidiaram a reforma “*podem ser encontrados em formulações de entidades patronais como, por exemplo, nos textos da CNI (101 Propostas para Modernização Trabalhista, 2012; Agenda Legislativa da Indústria, 2014; Caminhos da Modernização Trabalhista, 2016) e da CNA (Proposta da Bancada de Empregadores, 2016; Balanço 2016 e Perspectivas 2017)*. Essas formulações foram em boa parte incorporadas pelo programa lançado pelo PMDB em 2015, *Uma Ponte para o Futuro*, e pelas emendas apresentadas ao PL 6.787/2016 na Câmara dos Deputados, em grande maioria acolhidas pelo relator e, agora, consolidadas na nova lei.” GALVÃO et al., *Contribuição Crítica à Reforma Trabalhista*. Campinas, 2017.

⁵⁸ Conforme demonstra Eduardo Matos Marczalek: o então presidente da Câmara dos Deputados, Eduardo Cunha, após se referir que o caso da Presidenta Dilma (PT) não seria hipótese de *impeachment* logo muda de opinião após deputados do Partido dos Trabalhadores terem votado a favor de sua cassação no Conselho de Ética. O principal argumento levantado pelos opositores da Presidenta seria de que ela não teria mais condições de governabilidade, embora este fator não constitua motivo hábil para a abertura de um processo de *impeachment*. Reportagem da época evidencia o contexto anterior à derrubada da Presidenta:

Presidenta Dilma Roussef e a ascensão de políticas de austeridade que representam um importante ponto de inflexão na trajetória política, econômica e social do país⁵⁹.

Este cenário de fragilidade política e econômica, também associado aos discursos produzidos pela grande mídia brasileira, constituiu o ambiente ideal para a intensificação de reformas, sobretudo do texto da CLT, vista como óbice para os interesses empresariais. É neste contexto que em 23/12/2016 é apresentado o Projeto de Lei nº 6.787/2016, alterando inicialmente somente 7 artigos da CLT. O projeto é aprovado na Câmara dos Deputados em 27/04/2017 e no Senado Federal em 11/07/2017 em espaço de tempo nada razoável e sem qualquer debate com os setores envolvidos na reforma. Em 13 de julho de 2017 é então sancionada a Lei nº 13.467 que alterou ao fim mais de 200 pontos da legislação trabalhista. Na mesma esteira, ainda em março do mesmo ano foi aprovada a Lei 13.429/17, que liberalizou a terceirização e ampliou o contrato temporário.

As alterações provocadas por tais leis constituem verdadeiro desmonte da legislação trabalhista e representaram graves ataques à proteção social dos trabalhadores. Em consonância com ideologias e políticas neoliberais, pregando a mínima intervenção estatal nas relações de trabalho e priorizando a autonomia privada das partes envolvidas, um dos principais pontos de flexibilizações provocados pela reforma foi justamente a duração do trabalho, ampliando sobremaneira o poder dos empregadores. José Dari Krein destaca⁶⁰ que a reforma trabalhista se sustenta a partir de um tripé de desmantelamento de direitos: aprofundamento do processo de flexibilização dos aspectos que regem a relação de emprego, fragilização das instituições públicas e da organização sindical e a individualização dos riscos, ou seja, condenando os trabalhadores à vulnerabilidade social.

Em breve síntese elencamos as principais alterações provocadas pela reforma, no contexto do tripé apresentado por José Dari Krein.⁶¹ No âmbito da flexibilidade das modalidades de contratação, da jornada e da remuneração houve a liberalização da terceirização e ampliação do contrato temporário (Lei nº 13.429/17), ampliação do contrato parcial, contrato intermitente, teletrabalho, estímulo à contratação como autônomo e PJ, redução dos gastos com

http://www.bbc.com/portuguese/noticias/2015/12/151204_brasilianistas_impeach_ac_tg. Acesso em: 15 fev. 2022. In: MARCZALEK, Eduardo Matos. *Reflexões sobre o regime de trabalho 12x36 na reforma trabalhista*. 2018. 79 f. Monografia (Bacharelado) – Departamento de Direito Econômico e do Trabalho, Faculdade de Direito, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2018. p. 18.

⁵⁹ KREIN, José Dari; COLOMBI, Ana Paula Fregnani. *A reforma trabalhista em foco: desconstrução da proteção social em tempos de neoliberalismo autoritário*. Educ. Soc., Campinas, v. 40, e0223441, 2019.

⁶⁰ *Idem*.

⁶¹ *Idem*.

a demissão, banco de horas, compensação individual, extensão para todos os setores da jornada 12x36, redução do horário de almoço, não pagamento de horas *in itinere*, não pagamento de horas extras no *home office*, remuneração variável, redução de salários por meio de negociação coletiva, pagamento como não salário, descaracterização do salário e parcelamento dos pagamentos.

No bojo das técnicas de fragilização das instituições públicas e da organização sindical a dita reforma dispôs sobre a prevalência do negociado sobre o legislado, negociação individual sobrepõe-se à lei e aos contratos coletivos, regulamentação da representação sindical do local de trabalho, fim das contribuições sindicais obrigatórias e resultantes da negociação coletiva, descentralização dos espaços de definição das regras, homologação deixa de ser assistida pelo sindicato, mecanismo de solução privada de conflitos, negociação direta da demissão, custos das perícias judiciais ao que propõe a ação, limites ao TST para formular jurisprudências e a fragilização da fiscalização.

Já no contexto da individualização dos riscos a reforma, de maneira absurda, permitiu que mulheres grávidas ou lactantes trabalhem em ambientes insalubres, formas de contratação mais precárias, instabilidade da remuneração e da jornada de trabalho, limpeza do uniforme pelo empregado, fim do auxílio sindical na homologação, além das já citadas formas de individualização da negociação, negociação direta da demissão e fragilização da fiscalização.

Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado lecionam que a reforma trabalhista posta em vigor em 2017 atenta de forma clara às concepções de Estado Democrático de Direito, a principiologia humanística e social constitucional, ao conceito de direitos fundamentais da pessoa humana no campo justralhista e da compreensão constitucional do Direito como instrumento de civilização. Todas as alterações promovidas caminham no sentido de um “retorno ao antigo papel do Direito na História como instrumento de exclusão, segregação e sedimentação da desigualdade entre as pessoas humanas e grupos sociais”⁶², se aproximando de um quadro que o caracterizou por vários séculos anteriores ao paradigma do constitucionalismo humanista e social do pós-guerra na Europa, e mais fortemente desde 1988 no Brasil.

Destacamos entre as principais alterações colocadas pela reforma trabalhista a possibilidade de adoção de formas mais agressivas de compensação de jornada de trabalho,

⁶² DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. *A Reforma Trabalhista no Brasil: com os comentários à lei nº. 13.467/2017*. São Paulo: LTr, 2017, p. 40.

inclusive com a ampliação irrestrita da jornada 12x36, e, principalmente, a possibilidade de negociar, individual ou coletivamente, temas de segurança e saúde, em prejuízo aos trabalhadores. Um dos principais objetivos da nova lei é buscar afastar a incidência das disposições constitucionais e infraconstitucionais que conferem proteção à saúde e segurança do trabalhador no âmbito da relação trabalhista. É o que se observa expressamente no art. 611-B da CLT, que dispõe que: “Regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo”. Tal dispositivo viola todas os robustos estudos que explicam a relação direta entre acidentes e doenças do trabalho com as longas jornadas e sua constante intensificação.

A reforma trabalhista insere-se, portanto, em um contexto de reformas preconizadas por políticas neoliberais e de austeridade que se intensificou no Brasil na década de 1990 e atingiu de maneira nunca vista a CLT, em 2017. As alterações, além de realizarem modificações *in pejus*, violando várias garantias estabelecidas constitucionalmente, legalizou várias práticas de flexibilização que já eram adotadas pelo mercado de trabalho, buscando adequá-lo às regras impostas pela globalização. Aumentar o poder do empregador e diminuir os custos da atividade empresarial é a ideia da reforma. Assim, o trabalhador passa a ser visto como um problema, efetivamente como um custo, levando a uma mercadorização da força de trabalho e à degradação das condições de saúde e segurança do obreiro.

CAPÍTULO II – A JORNADA DE TRABALHO 12X36

2.1 Origens da jornada 12x36

Conforme visto, o avanço de ideias liberais, sobretudo a partir dos anos 1990, teve como um dos principais objetivos atingir a jornada de trabalho, do modo a flexibilizá-la e adequá-la à uma lógica de mercado. Na busca da redução de custos e aumento do lucro, a ordem capitalista operou uma verdadeira reformulação no ambiente do trabalho, instituindo métodos de compensação de horários, flexibilizando e até dando origem a novas jornadas de trabalho que não foram conformadas pela Constituição Federal de 1988. A instituição e prática da jornada de trabalho 12x36 é um desses exemplos. A referida modalidade de jornada iniciou-se na prática social do mercado de trabalho, sobretudo sob o aval de instrumentos coletivos, para somente após sua discussão perante o judiciário, ser definitivamente reconhecida como válida, ainda que claramente contrarie dispositivo constitucional, conforme analisaremos.

Embora não previsto expressamente na CLT, o regime 12x36 já era adotado excepcionalmente em alguns setores e em situações específicas, como no caso de trabalhadores em plataformas de petróleo, ainda que não fosse a jornada padrão da categoria⁶³. É, então, espécie de jornada especial, que se caracteriza pela previsão de jornada inferior ou superior à jornada ordinária de 8 horas diárias e 44 horas semanais. As jornadas especiais são aplicadas a determinadas categorias profissionais como é o caso dos bancários, empregados de telefonia, telegrama submarina e subfluvial, de radiotelegrafia e radiotelefonía, músicos e mineiros, por exemplo⁶⁴. Até a instituição da Lei n. 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), o regime 12x36 decorria de condições especiais de trabalho, prevista em legislações esparsas, e principalmente, não podendo ter seu uso ampliado para qualquer atividade, como foi autorizado irrestritamente pelo legislador infraconstitucional na referida reforma.

A jornada de trabalho 12x36 consiste basicamente em 12 horas de trabalho seguidos de 36 horas de descanso. São estipulados horários fixos para sua realização, geralmente de 07:00 às 19:00 horas, ou 19:00 às 07:00 horas. Nascida a partir da necessidade de adequação do horário de trabalho de setores específicos, tal espécie de jornada inicialmente encontrou guarida nas negociações coletivas de determinadas categorias que buscaram transpor para o Direito do

⁶³ O § 1º do art. 2º da Lei n. 5.811, de 11 de outubro de 1972 dispõe que “O regime de revezamento em turno de 8 (oito) horas será adotado nas atividades previstas no art. 1º, ficando a utilização do turno de 12 (doze) horas restrita às seguintes situações especiais: a) atividades de exploração, perfuração, produção e transferência de petróleo do mar; b) atividades de exploração, perfuração e produção de petróleo em áreas terrestres distantes ou de difícil acesso”.

⁶⁴ Ver Título III da CLT, no qual há a disposição das normas especiais de tutela do trabalho.

Trabalho os usos e costumes da dinâmica social e as técnicas de manejo do tempo de trabalho pelo empregador em detrimento dos interesses do empregado, atreladas à perspectiva dos ideais liberais que se intensificaram no Brasil a partir de 1990.

Apesar da falta de legislação específica sobre o tema, a utilização desta jornada é praticada há tempos no setor hospitalar, que funciona a partir de turnos, e na área de vigilância patrimonial, por exemplo. Esses setores especificamente são exemplos de atividades ininterruptas e que necessitam, por suas características, que o conjunto dos profissionais esteja de prontidão 24h por dia. Ana Maria Vasconcelos aponta, por exemplo, que o regime 12x36 já era prática recorrente no setor hospitalar a partir de 1987, enquanto na categoria de vigilantes opera-se a partir de 1996⁶⁵. Desde então se observou uma ampla utilização em diversos outros setores profissionais como trabalhadores do setor hoteleiro, recepcionistas, profissionais de limpeza, policiais, entre outros.

O Poder Judiciário também se revela como ator importante na aceitação da referida jornada. Ainda na década de 90 inúmeras demandas específicas sobre formas de compensação chegaram ao Tribunal Superior do Trabalho, que de maneira geral tolerou a compensação fixa do regime 12x36, 12x12, 12x24 ou até 24x36, conforme se observa da Orientação Jurisprudencial 323 da SDI-I do TST⁶⁶. O Tribunal conferiu validade à chamada “semana espanhola”, quando o empregado trabalha 48 horas em uma semana e 40 horas na seguinte, entendendo que há uma forma de compensação benéfica ao trabalhador, desde que ajustado por acordo ou convecção coletiva de trabalho.

De início já se observa que a duração do labor da jornada 12x36 afronta de maneira direta os preceitos constitucionais do art. 7º, inciso XIII, da Constituição Federal, que limita em 8 horas diárias e 44 horas semanais. Ainda que a CLT possibilite o cumprimento de 12 horas de trabalho, isto somente pode ocorrer em face de motivo de força maior, não podendo ser utilizada habitualmente, além da obrigatoriedade de remuneração pela hora excedente⁶⁷. Com

⁶⁵ VASCONCELOS, Ana Maria. *Reflexões acerca do regime 12x36*. São Paulo: LTr, 2004. P. 699 apud MARZALEK, Eduardo Matos. *Reflexões sobre o regime de trabalho 12x36 na reforma trabalhista*. 2018. 79 f. Monografia (Bacharelado) – Departamento de Direito Econômico e do Trabalho, Faculdade de Direito, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2018.

⁶⁶ 323. ACORDO DE COMPENSAÇÃO DE JORNADA. “SEMANA ESPANHOLA”. VALIDADE. *É válido o sistema de compensação de horário quando a jornada adotada é a denominada “semana espanhola”, que alterna a prestação de 48 horas em uma semana e 40 horas em outra, não violando os arts. 59, §2º, da CLT e 7º, XIII, da CF/88 o seu ajuste mediante acordo ou convecção coletiva de trabalho.*”

⁶⁷ Art. 61, § 2º, CLT: “Nos casos de excesso de horário por motivo de força maior, a remuneração da hora excedente não será inferior à da hora normal. Nos demais casos de excesso previstos neste artigo, a remuneração será, pelo

a reforma trabalhista houve uma irresponsável permissão de pactuação da jornada 12x36 para todos os setores, desvirtuando o já grave caráter excepcional em que a jornada era adotada.

Não obstante, a Constituição Federal também reconhece as convenções e acordos coletivos de trabalho como instrumentos aptos para a realização de compensações de horários⁶⁸, o que sempre ocorreu historicamente no caso da jornada em discussão. É certo que os instrumentos coletivos de negociação historicamente são tidos como os mais apropriados para regularem os conflitos existentes entre capital e trabalho, sobretudo no caso de setores de trabalho com situações particularmente distintas, como no caso da vigilância patrimonial e o trabalho em turnos hospitalares⁶⁹.

A validade conferida pela lei maior às convenções e acordos coletivos visa assegurar a participação efetiva dos trabalhadores na criação de direitos e regras atinentes às suas áreas profissionais. Ao lado das normas heterônomas estatais, que asseguram um quadro geral de regras aplicáveis ao mercado como um todo, é reconhecido um espaço de criação de normas autônomas que influenciam de maneira relevante o espectro de regras trabalhistas, buscando regular as especificidades de cada seara trabalhista.

Embora essas regras autônomas sejam asseguradas para viabilizar melhorias aos trabalhadores que não constam no padrão de regulação pública, além de permitirem a atuação efetiva destes no processo negocial que ao fim os afetará diretamente, o surgimento do neoliberalismo impôs diversas conformações. A partir dos movimentos gerados pelas ideias neoliberais e pela constante fragilização das entidades sindicais, este espaço de criação autônomo vai sendo ressignificado e se tornando cada vez mais um meio de recuo e redução de direitos, ou seja, de realização de reformas *in pejus*. Neste sentido, a globalização e a ascensão de políticas de austeridade atacam as bases do movimento sindical, por exemplo, e o responsabiliza pelo nível de emprego e pela viabilidade das atividades econômicas. Os custos e reivindicações de “privilégios” pelos sindicatos seriam os vilões da crise econômica⁷⁰. Este

menos, 25% (vinte e cinco por cento) superior à da hora normal, e o trabalho não poderá exceder de 12 (doze) horas, desde que a lei não fixe expressamente outro limite.”

⁶⁸ Art. 7º, incisos XIII e XXVI da Constituição Federal de 1988.

⁶⁹ GANTUS, Guilherme Miguel e CABRAL, Angelo Antonio. Jornada 12x36 – recente história jurisprudencial e perspectivas para o debate de sua constitucionalidade após a reforma trabalhista. *Revista do Tribunal do Trabalho da 2ª Região*, São Paulo, n. 20, p. 72-81, 2018.

⁷⁰ DUTRA, Renata Queiroz. *Do outro lado da linha: Poder Judiciário, regulação e adoecimento dos trabalhadores em call centers*. 2014. 293 f. Dissertação (Mestrado) – Programa de Pós-Graduação em Direito da Faculdade de Direito, Universidade de Brasília, Brasília, 2014. p. 32.

quadro vai deteriorado o quadro protetivo do direito ao trabalho digno conferido pela legislação trabalhista e especialmente pela Constituição Federal, a partir de 1988.

É nessa dinâmica entre a permeabilidade do Direito Individual do Trabalho às normas coletivas negociadas que encontramos o contexto de surgimento da jornada de trabalho 12x36. Além da influência de ideias neoliberais aumentando o poder do empregador para flexibilizar cada vez mais um dos pilares fundamentais do contrato de trabalho, o regime 12x36 encontrou solo fértil para se consolidar com os instrumentos coletivos, consagrados pela Constituição Federal como meios legítimos para criação de regras trabalhistas e também com a anuência do Poder Judiciário.

Esse movimento foi assimilado juridicamente nos termos do princípio da adequação setorial negociada. Delgado explica que tal princípio opera-se quando “as normas autônomas juscoletivas construídas para incidirem sobre uma certa comunidade econômica-profissional podem prevalecer sobre o padrão geral heterônomo trabalhista desde que respeitados certos critérios objetivamente fixados”. Os critérios que autorizam a prevalência do negociado sobre o legislado seriam dois, segundo o autor. Quando verificado que as normas autônomas implementam um padrão setorial mais benéfico ao trabalhador do que o verificado na legislação heterônoma, e quando houver transação somente de parcelas de indisponibilidade relativa (modalidade de pagamento salarial, tipo de jornada, fornecimento ou não de utilidades, por exemplo) e não de indisponibilidade absoluta⁷¹. No caso da jornada 12x36 entendemos que tais critérios não são observados na medida em que a extrapolação do tempo de trabalho de forma habitual atenta contra as normas referentes à saúde e segurança dos trabalhadores, que possuem caráter imperativo e, portanto, de indisponibilidade absoluta, não podendo ser transacionadas nem mesmo por instrumentos coletivos.

2.1.1 Súmula nº 444 do Tribunal Superior do Trabalho

O Poder Judiciário desde a implementação da jornada 12x36 sempre se deparou com demandas questionando sua validade. Muitos Tribunais Regionais, e até o próprio TST, entendiam pela ilegalidade da jornada por clara afronta aos preceitos constitucionais e determinavam o pagamento das horas que ultrapassavam o limite de 10 horas como horas

⁷¹ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18 ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 1050.

extraordinárias, enquanto outros entendiam pela sua validade, desde que estipulada por instrumento coletivo. Esse quadro causava muita insegurança jurídica e a manutenção de violações às diversas garantias conferidas aos trabalhadores, que muitas vezes se voltavam ao judiciário para satisfação dos seus direitos e não se viam socorridos.

Após tantas discussões e demandas judiciais relacionadas à jornada em questão, o TST editou em 2012 a Súmula nº 444, estabelecendo critérios para a sua adoção. Segundo a Súmula:

JORNADA DE TRABALHO. NORMA COLETIVA. LEI. ESCALA DE 12 POR 36. VALIDADE (Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012 – republicada em decorrência do despacho proferido no processo TST-PA-504280/2021.2 – DEJT divulgado em 26.11.2012). É válida, em caráter excepcional, a jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso, prevista em lei ou ajustada exclusivamente mediante acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho, assegurada a remuneração em dobro dos feriados trabalhados. O empregado não tem direito ao pagamento de adicional referente ao labor prestado na décima primeira e décima segunda horas.

Embora não tenha sido objeto da Súmula em tela, é certo que a jornada 12x36 deve também observar exigências legais como a necessidade do descanso intrajornada de uma hora, especificidade normativa do labor noturno urbano com hora reduzida e adicional noturno específico, por exemplo⁷².

De modo geral, entre os principais argumentos utilizados nas decisões que serviram de base⁷³ para a elaboração da Súmula nº 444 destaca-se a possibilidade da compensação da jornada através de norma coletiva, conferida pela Constituição Federal no inciso XIII do art. 7º. A ideia central deste argumento é que o texto constitucional possibilitou a flexibilização de direitos trabalhistas mediante autonomia coletiva privada, conferindo supremacia aos instrumentos coletivos.

Outro ponto destacado é o respeito ao limite semanal de 44 horas estabelecido constitucionalmente no inciso XIII do art. 7º. Assim, embora em determinada semana o empregado trabalhe em duração superior ao limite constitucional, em outra pratica um módulo mais reduzido, havendo uma clara compensação e de modo que não se ultrapassa o limite mensal de 220 horas. Seria, portanto, mais um ponto benéfico ao trabalhador, na medida em que a média semanal do tempo de trabalho não violaria os preceitos constitucionais.

⁷² DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18 ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 1077.

⁷³ Disponível em: [Súmulas do TST](#). Acesso em: 08 mar. 2022.

Por fim, seguindo o mesmo raciocínio acima, outro argumento suscitado nas decisões é o de que a escala não é prejudicial ao empregado por estabelecer um menor tempo de trabalho mensal e um maior período de descanso. Quanto ao menor tempo de trabalho, a fundamentação é de que o indivíduo que trabalha na jornada 12x36 irá laborar no máximo 192 horas mensais, o que é inferior ao limite de 220 horas estabelecido para quem cumpre 44 horas semanais. Já no que se refere ao maior tempo de descanso, os votos vão no sentido de que, embora a extensão da jornada, as 36 horas de descanso garante ao empregado um período muito maior para sua reposição física quando comparado à regra da jornada ordinária. Tais argumentos desconsideram o grau de prejudicialidade que uma jornada de 12 horas causa na saúde do trabalhador e que não é compensado de modo efetivo pelo período maior de descanso que é possibilitado, conforme apontamos anteriormente.

Embora tenha conferido validade à jornada 12x36, dando certa segurança jurídica com a definição de critérios mínimos para sua adoção, entendemos que a Súmula nº 444 do TST, editada ainda em 2012, se mostra como uma antecipação das medidas flexibilizadoras recentes intensificadas com a implementação da reforma trabalhista em 2017, além de um aceno do Poder Judiciário validando tais medidas. Os argumentos utilizados nas decisões paradigmas para a elaboração da Súmula guardam certo estreitamento com a lógica neoliberal do mercado, onde se privilegia a adoção de técnicas flexíveis e a autonomia individual das partes envolvidas na relação empregatícia desconsiderando todo o grau protetivo da saúde e segurança no trabalho. Neste sentido, a lei da reforma trabalhista permitiu que a jornada especial 12x36 fosse adotada para qualquer categoria, além de agravar os critérios estipulados na referida Súmula.

2.1.2 Lei n. 11.901, de 12 de janeiro de 2009

Ainda sem uma posição bem definida do judiciário sobre a constitucionalidade ou não da jornada 12x36, em 12 de janeiro de 2009, durante o governo do então presidente Lula, foi sancionada a Lei nº 11.901, que dispôs sobre a profissão do Bombeiro Civil. Buscando apresentar uma solução para a lacuna legislativa que existia sobre o tema, a referida Lei prevê em seu art. 5º que “A jornada do Bombeiro Civil é de 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de descanso, num total de 36 (trinta e seis) horas semanais”⁷⁴.

⁷⁴ BRASIL. *Lei nº 11.901, de 12 de janeiro de 2009*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/lei/111901.htm. Acesso em: 21 ago. 2021.

Bombeiro Civil é o profissional habilitado e contratado para atuar exclusivamente na prevenção e combate a incêndio, seja como empregado de empresas privadas ou públicas, sociedades de economia mista, ou empresas especializadas na prestação de serviços de prevenção e combate a incêndio, conforme o art. 2º da Lei.

Muito embora o regime 12x36, já fosse prática comum em algumas categorias específicas através de acordos e convenções coletivas (inclusive com os próprios Bombeiros Civis como veremos no Capítulo III), a Lei n. 11.901/09 foi o primeiro texto a regular o tema, ainda que restrito apenas a categoria profissional dos Bombeiros Civis. A Lei n. 11.901/09 foi a primeira referência à jornada em diploma heterônomo estatal. Não havia qualquer previsão anterior sobre sua validade, seja na Constituição Federal de 1988, seja na Consolidação das Leis do Trabalho. Tal fato pode ser visualizado como mais uma forma de flexibilização das condições de trabalho, sinalizando os possíveis caminhos que o legislador tomaria para adequar o tempo do trabalhador aos ditames do neoliberalismo.

O reconhecimento estatal à jornada 12x36 após a Lei 11.901/09 abriu caminho para que fosse defendida sua ampliação a outras categorias profissionais. O Professor Paulo Sérgio Basílio apontou no início da vigência da lei, por exemplo, que com a positivação da jornada no direito laboral brasileiro não seria mais necessária a exigência de negociação coletiva para sua implementação, e ainda, que por meio de uma aplicação da *analogia legis* e de uma interpretação sistemática do ordenamento a modalidade poderia ser estendida irrestritamente a outras categorias como enfermeiros e vigilantes⁷⁵. Cabe aqui fazermos algumas considerações que julgamos ser importantes.

Inicialmente, cabe frisar que o Bombeiro Civil atua exclusivamente na prevenção, combate a incêndio e também na prestação de primeiros socorros caso haja a ocorrência de algum sinistro. Deste modo, a atividade exercida pelo profissional consiste principalmente em realizar inspeções e testes nos sistemas preventivos de incêndio, realizar rondas periódicas, identificar riscos, efetuar abandono da edificação em caso de necessidade, entre outras atribuições⁷⁶. Assim, sem descuidar de que a questão da jornada de doze horas diárias é por si

⁷⁵ BASILIO, Paulo Sérgio. *Positivação da jornada de 12x36 no direito material do trabalho, primeiras impressões da Lei 11.901/2009*. OAB – Ordem dos Advogados do Brasil, 2009. p. 08.

⁷⁶ Para maiores detalhes sobre a atuação do Bombeiro Civil do Distrito Federal consultar a Portaria nº 016, de 28 de fevereiro de 2011, do Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal, que aprova a NT nº 007/2011 que fixa os critérios de dimensionamento, atribuições, formação e atuação das Brigadas de Incêndio em edificação e eventos no Distrito Federal. Disponível em: <https://www.cbm.df.gov.br/scip/wp-content/uploads/2021/01/11.0-NT-no-07-Brigada-de-Incendio.pdf>. Acesso em: 28 ago. 2021.

só extenuante ao empregado, devemos levar em consideração que as atividades que demandam maior esforço físico e mental do Bombeiro Civil não são habituais (casos de incêndio e atendimentos pré-hospitalar graves), e o profissional fica na maior parte do tempo aguardando ser acionado para efetivamente atuar.

O mesmo não ocorre em outras áreas profissionais em que também se aplica historicamente a jornada 12x36, como no caso dos enfermeiros no âmbito hospitalar, por exemplo, em que a carga de trabalho e o esforço despendido pelo profissional são muito superiores e demandam maior grau de atenção do empregado ao longo das doze horas trabalhadas. Dificilmente vemos hospitais vazios e enfermeiros dispendo de tempo livre, aguardando serem demandados, sobretudo no contexto atual da maior crise sanitária mundial dos últimos séculos causada pelo Coronavírus, iniciada em 2019.

Apesar da importância de tais considerações, a discussão sobre a aplicação analógica da jornada 12x36 – que a Lei 11.901/09 restringiu aos Bombeiros Civis – a outras categorias, foi totalmente esvaziada com a reforma trabalhista de 2017 posta em curso com a Lei 13.467 que autorizou expressamente a adoção do regime para qualquer categoria profissional.

Ainda que a categoria dos Bombeiros Civis de modo geral tenha festejado a edição da Lei 11.901 com a previsão da jornada 12x36 (ao menos foi neste sentido a argumentação das entidades sindicais, conforme veremos), fato é que a norma também se insere em um contexto de reformas prejudiciais ao trabalhador sob o manto da austeridade. A sinalização do Legislativo com tal lei abriu espaço para discussões sobre sua aplicação a outras categorias. Com o regime já validado pelo Estado através do Poder Legislativo e também pelo papel central do Judiciário em validar a jornada em estudo com a Súmula 444 do TST, os argumentos a seu favor tornaram-se mais palatáveis, vão se inserindo nas relações de trabalho e deteriorando cada vez mais as condições de saúde e segurança dos trabalhadores.

2.2 Jornada 12x36 e a saúde dos trabalhadores

Antes de analisarmos os principais pontos de ataque da reforma trabalhista referentes à jornada 12x36, importa analisarmos brevemente as considerações levantadas a favor da adoção do regime e suas implicações, sobretudo, na saúde e segurança dos trabalhadores.

Como apontado anteriormente, as lutas pela diminuição das horas de trabalho sempre ocuparam lugar de destaque no cenário do Direito do Trabalho. A limitação da jornada possui

como fundamento principal a proteção à saúde dos trabalhadores, buscando assegurar padrões mínimos de higiene física, mental e psicológica aos indivíduos. O direito fundamental à saúde e ao trabalho digno, que foi assegurado e alçado a um caráter universal no texto constitucional de 1988, deve ser o objetivo a ser perseguido pelas normas que regulam as relações de trabalho. Nesse sentido, a jornada padrão no direito brasileiro é de oito horas diárias e quarenta e quatro horas no módulo semanal.

Se entende universalmente que o período de oito horas diárias de trabalho é razoável para assegurar a saúde do trabalhador e possibilitar que ele desempenhe as diversas atividades cotidianas. Excepcionalmente, a CLT, no parágrafo único do art. 59 prevê a compensação da jornada, mas somente limitada a duas horas diárias. Temos, portanto, que o máximo de labor aceitável no ordenamento seria 10 horas diárias, de forma extraordinária, ou seja, sem habitualidade. Não obstante, o legislador, com a Lei 11.901/09, específica para os Bombeiros Civis, e a jurisprudência dos Tribunais Superiores consideram como válida a jornada 12x36, como jornada ordinária, na qual há uma clara extrapolação do limite diário previsto na constituição. Implica então, analisarmos os limites que a ordem jurídica protetiva da saúde do trabalho impõe sobre o prolongamento da jornada de forma ordinária.

O principal argumento que surge na defesa da jornada 12x36 é que sua adoção possibilita uma compensação do longo período trabalhado na medida em que oferece ao trabalhador um período ainda maior de descanso (36 horas), o que seria mais benéfico a este. No mesmo sentido, defende-se que o regime, ainda que ultrapasse o módulo diário previsto na Constituição, não o extrapola mensalmente. Isto porque a jornada considera a duração mensal do trabalho, incluso já o descanso semanal remunerado, no qual não é ultrapassado o limite de 220 horas fixadas pelo art. 7º, XIII da Constituição Federal. No plano semanal, a jornada alterna semanas de trabalho de 36 horas e outras com 48 horas, se considerando a devida compensação. “Por isso tem sido considerada, pela jurisprudência, compatível com o Texto Magno (art. 7º, XIII)”⁷⁷.

Outros pontos são levantados para sustentar a validade e constitucionalidade do regime, quais sejam, o menor número de vezes de deslocamento do trabalhador para a empresa, a possibilidade de exercício de outra atividade no dia de folga, uma média quinzenal de 42 horas

⁷⁷ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18 ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 1077.

trabalhadas e, ainda, a possibilidade de folgas adicionais⁷⁸. Todos esses argumentos são utilizados em favor da aplicação do regime 12x36 e são importantes fatores que auxiliam a analisar os discursos elaborados e que muitas vezes desconsideram a questão da proteção da saúde e do direito fundamental ao trabalho digno.

A despeito destes argumentos a favor da adoção do regime 12x36, conforme já apontado em tópico no Capítulo anterior, há uma clara relação entre extensas jornadas como causa principal de ocorrência de acidentes do trabalho e de adoecimento dos trabalhadores. Não é por outra razão que o limite de 8 horas de trabalho é reconhecido universalmente e sua extrapolação deve se dar somente de forma extraordinária e não habitual.

Os movimentos realizados pelo Poder Legislativo e, sobretudo, pelo Poder Judiciário no sentido de validarem a implementação da jornada de 12 horas atentam gravemente contra as normas de saúde e segurança do trabalhador. A longa jornada expõe os empregados aos riscos da redução das horas de sono, aumento do cansaço, depressão, aumento de acidentes do trabalho, decréscimo no funcionamento fisiológico e neuro-cognitivo, além de que o repouso maior não é suficiente para recuperar o desgaste sofrido⁷⁹. O trabalhador levado a trabalhar ordinariamente por 12 horas frequentemente ultrapassa um estado de fadiga que pode ser recuperável apenas pelo repouso, ou seja, o acúmulo deste desgaste habitual poderá ocasionar uma fadiga crônica, onde o repouso não mais será suficiente e o trabalhador deverá buscar ajuda médica⁸⁰, sobretudo no labor no período noturno, que altera sobremaneira o ciclo biológico natural dos indivíduos.

As consequências da adoção de extensas jornadas, que extrapolam habitualmente os limites aceitáveis humanamente podem ser visualizados no fenômeno do Karoshi no Japão, por exemplo. José Antônio Silva destaca profundo estudo feito por Anne Spurgeon⁸¹ que revelou o

⁷⁸ SILVA, Homero Batista. *Curso de Direito do Trabalho, vol. 2: Jornadas e pausas*. 2 ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2013, p. 56. Apud SANTOS, Nara Abreu. *Temporalidade do trabalho e do não trabalho: efeitos e sentidos da regulamentação jurídica*. Dissertação (Mestrado) – Programa de Pós-Graduação em Direito, Faculdade de Direito, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2019.

⁷⁹ SOIBELMAN, Mauro; ESCOBAR, Jane. *Horas extras, reflexos na saúde dos trabalhadores*. Estudo mencionado na petição inicial da ADI 4.842. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/estfvisualizadorpub/jsp/consultarprocessoeletronico/ConsultarProcessoEletronico.jsf?seqobjetoincidente=4292176>. Acesso em: 18 dez. 2021.

⁸⁰ FILUS, Rodrigo; OKIMOTO, Maria Lúcia. *O efeito do tempo de rodízios entre postos de trabalho nos indicadores de fadiga muscular – o ácido láctico*. In: 14º Congresso Brasileiro de Ergonomia. Curitiba, 2006.

⁸¹ SPURGEON, A. *Working time its impact on safety and health*. OIT y Korean Occupational Safety and Health Research Institute, Genebra, 2003. Apud SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. *Horas extras pela supressão dos intervalos e pausas: por um olhar sistêmico*. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Brasília, vol. 81, nº 4, out/dez 2015. p. 194.

aumento dos riscos de problemas de saúde mental nos trabalhadores da indústria no Japão em razão de horas extras. De acordo com a pesquisa, em 1996 foram 1.257 casos oficiais de suicídio relacionado ao trabalho no Japão, e em estudo de 203 casos de Karoshi, que é a morte súbita por excesso de trabalho, foi constatado que 2/3 deles ocorreram porque os trabalhadores regularmente se ativavam em jornadas de mais de 60 horas por semana.

José Araújo Avelino, citando pesquisa realizada por Magdalena Echeverría e Diego López ao analisar a aplicação de práticas de flexibilização laboral em empresas chilenas, aponta as consequências práticas das jornadas extensas e os períodos de descanso. Os autores concluíram que uma série de situações na vida real dos trabalhadores tornam ínfimo o tempo de descanso, que geralmente não é utilizado efetivamente para atividades de recuperação. Entre tais situações destacam-se, por exemplo, “as horas extras, o tempo dedicado para as trocas de roupas, espera de meios de transporte, tempo de viagem entre o lar e o local de trabalho, a sua participação em treinamentos, reuniões de informações, dentre outras”⁸².

Outro ponto que merece destaque entre os argumentos ventilados a favor da jornada seria a possibilidade de o trabalhador exercer outra atividade nos períodos de repouso. Observamos aqui claramente uma lógica mercadológica inserida na relação entre capital e trabalho. A ideia central das práticas flexibilizadoras e das políticas de austeridade é, principalmente, reduzir custos e aumentar a produção. Neste sentido o regime 12x36 é uma técnica muito eficaz na medida em que oportuna – senão falar que incentiva – que os trabalhadores possam exercer outra atividade remunerada no período que é destinado ao reestabelecimento de sua saúde. Na prática laboral entre as categorias que historicamente utilizam-se do regime 12x36 não é incomum encontrar empregados que alternam dois empregos, chegando ao absurdo de trabalharem 24 horas seguidas sem qualquer pausa.

Esta prática demonstra o total desvirtuamento do objetivo do tempo de repouso e do direito ao não trabalho. O Direito do Trabalho funciona, além de buscar equilibrar a relação trabalhista, também para proteger o trabalhador de si próprio. Muitas vezes o trabalhador busca outro emprego para complementar sua renda diante de um baixo salário sem se preocupar com sua saúde. Com efeito, a validação da jornada 12x36 conferindo a possibilidade de o trabalhador ter outra ocupação em seu tempo de descanso atenta contra as normas protetivas da saúde e segurança do trabalho. Esta possibilidade constitui um aspecto anti-social da jornada 12x36

⁸² AVELINO, José Araújo. *Jornada de trabalho 12x36: prejudicialidade à saúde do trabalhador*. Interfaces científicas – Direito, Aracajú, v. 7, n. 2, p. 101-116, Abril/Maio/Junho, 2019. p. 108.

pois além de violar as normas de saúde e segurança do trabalhador, seu convívio familiar e social, seu crescimento pessoal e profissional, também fomenta o desemprego⁸³ e impossibilita que os prejudicados busquem melhores condições de trabalho.

Não obstante, o que observamos recentemente no Brasil é uma atuação das instituições envolvidas no campo justralhista no sentido de relativizar as discussões sobre a saúde do trabalhador, priorizando cada vez mais os argumentos em favor dos detentores do capital. Sob a ótica do neoliberalismo, os atores que deveriam em última instância salvaguardar os direitos dos trabalhadores e zelar pela não implementação de medidas de flexibilização em prejuízo dos empregados, estão, ao contrário, legitimando estes discursos e abrindo campo para o extermínio do direito fundamental ao trabalho digno.

2.3 Decisão do Supremo Tribunal Federal na ADI 4842

Em um contexto de flexibilizações cada vez mais intensas e que deterioram as condições protetivas das relações de trabalho é que se insere a ADI 4842. O entendimento proferido na decisão da referida ação é importante paradigma que auxilia a entender como o Estado, antes garantidor dos padrões civilizatórios mínimos que garantem o direito ao trabalho digno, passa a se alinhar aos ditames do mercado, incorporando discursos de austeridade e legitimando práticas prejudiciais aos trabalhadores. Iremos, então, analisar como a Suprema Corte brasileira se manifestou sobre a constitucionalidade da jornada 12x36 em face das garantias previstas constitucionalmente.

A ADI nº 4842⁸⁴ foi ajuizada pela Procuradoria Geral da República em 24/08/2012 requerendo a declaração de inconstitucionalidade do artigo 5º da Lei nº 11.901/2009. O referido artigo da Lei dos Bombeiros Civis estipulou em legislação ordinária a jornada de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso, conforme já analisada em tópico anterior. Uma representação do Procurador Regional do Trabalho Levi Scatolin motivou o oferecimento da ação, sob as razões expostas a seguir.

⁸³ SILVA, Edson Braz da. *A ilegalidade do sistema de compensação de jornada de trabalho 12x36*. Revista Direito Público, nº 17, p. 5-22, Jul-Ago-Set, 2007. p. 7. Disponível em: [Vista do A Ilegalidade do Sistema de Compensação de Jornada de Trabalho 12 x 36 \(idp.edu.br\)](#). Acesso em: 13 abr. 2022.

⁸⁴ Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/estfvisualizadorpub/jsp/consultarprocessoeletronico/ConsultarProcessoEletronico.jsf?seqobjetoincidente=4292176>. Acesso em: 18 dez. 2021.

Inicialmente, a exordial demonstra que a jornada de 12 horas está na contramão das lutas histórias empreendidas pelos trabalhadores na busca da redução da jornada de trabalho. Tal regime permite a extensão da jornada para além do limite constitucional, ainda, em uma atividade de risco. A diminuição da jornada está diretamente relacionada ao surgimento da própria Organização Internacional do Trabalho, quando da edição da Convenção nº 01, além de ser instrumento que garante bem-estar, devido descanso e possibilita o convívio social, conforme art. XXIV da Declaração Universal dos Direitos Humanos. Ressalta também que atualmente a diminuição da jornada visa combater o desemprego ao destacar o caráter perverso da jornada 12x36 na medida em que os trabalhadores não gozam do seu tempo de descanso efetivamente, ao contrário, em razão dos baixos salários exercem outra atividade remunerada, assumindo postos que poderiam ser destinados a outros empregados.

Sustentou também a inicial da ação que a atividade desempenhada pelo Bombeiro Civil é de risco permanente conquanto “ingressa em prédios em chamas, para resgatar vítimas e controlar o fogo, aliado ao próprio fato de que esses imóveis, já fragilizados pelo incêndio, podem vir a desabar”. Além disso, realizam resgates, salvamento de vidas em afogamentos, acidentes elétricos, inundações, acidentes com produtos químicos, desabamentos e qualquer outra catástrofe que coloque vidas em risco. Não por outra razão a própria lei do Bombeiro Civil fixa adicional de periculosidade de 30% e a obrigação do empregador contratar seguro de vida em grupo.

Ademais, a Procuradoria Geral da República alerta sobre a maior ocorrência de acidentes de trabalho em jornadas que se prolongam além do padrão fixado constitucionalmente, destacando estudo realizado por peritos da Procuradoria Regional do Trabalho da 4ª Região⁸⁵, já apresentado no capítulo I do presente trabalho quando tratado sobre jornada e acidentes de trabalho. Em síntese, os peritos concluíram que entre os principais impactos resultantes de prolongadas jornadas de trabalho destacam-se os riscos de privação de sono, recuperação do desgaste sofrido insuficiente, decréscimo no funcionamento fisiológico e neuro-cognitivo, doenças e danos à saúde, além de reflexos no âmbito familiar como atraso para o casamento e nascimento de filhos, por exemplo.

⁸⁵ SOIBELMAN, Mauro; ESCOBAR, Jane. *Horas extras, reflexos na saúde dos trabalhadores*. Estudo mencionado na petição inicial da ADI 4.842. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/estfvisualizadordpub/jsp/consultarprocessoeletronico/ConsultarProcessoEletronico.jsf?seqobjetoincidente=4292176>. Acesso em: 18 dez. 2021.

Por todo o exposto, a Procuradoria Geral da República requereu a inconstitucionalidade do art. 5º da Lei nº 11.901/09, entendendo que a norma impugnada atenta contra o direito fundamental à saúde e contra o direito do trabalhador à redução dos riscos inerentes ao trabalho, previstos no art. 196 e 7, XXII, da Constituição Federal de 1988, respectivamente. Salienta, ainda, a própria posição do STF ao entender que o direito à saúde é indissociável do direito à vida e o Poder Público não pode ser indiferente ao problema da saúde da população, ainda que por omissão, sob pena de adotar comportamento inconstitucional. No mesmo sentido, reforçou que o dispositivo viola o princípio constitucional da vedação à proteção deficiente de bens jurídicos constitucionalmente tutelados, atrelado ao princípio da proporcionalidade, ao expor a saúde do trabalhador à graves riscos.

No curso do processo, houve o ingresso do Sindicato dos Trabalhadores Bombeiros Profissionais Civis do Distrito Federal para atuar como *Amicus Curiae*. Interessante notar neste ponto como os argumentos levantados pela entidade coletiva também foram fundamentais na análise feita pelo Supremo, porque representou em tese a manifestação favorável dos próprios trabalhadores sobre a jornada 12x36.

O Sindicato argumentou que a jornada de 12 horas não atentaria contra a saúde dos trabalhadores na medida em que é estipulado um descanso maior de 36 horas. Ademais, sustentou que o Bombeiro Civil é uma das classes mais beneficiadas sobre jornada de trabalho na medida em que a Lei 11.901/09 fixou o máximo de 36 horas semanais, não violando o disposto no art. 7º, XIII da Constituição Federal ou a CLT, o que, ao contrário, se constituiu como fato histórico nacional e uma verdadeira conquista para a categoria. Ainda, o Sindicato entende que esta conquista está em consonância com o princípio da norma mais favorável ao trabalhador.

O Sindbombeiros-DF também argumentou que outras categorias profissionais adotam a jornada de 12 horas como no caso do Corpo de Bombeiros Militar do Mato Grosso, a Polícia Militar de Goiás e vigilantes do Distrito Federal, sendo que quanto aos últimos, a convenção coletiva não limita as horas semanais e os vigilantes trabalham 24 horas a mais por mês do que os Bombeiros Civis. Na defesa da jornada 12x36, a entidade argumenta que não seria possível adotar a jornada de 8 horas para a categoria “tendo em vista que o bombeiro civil desempenha um papel de grande utilidade à população e necessita estar à disposição por mais tempo no local onde trabalha”. Além de caso trabalhasse apenas 8 horas comprometeria os turnos dos demais bombeiros, pois estes começariam a trabalhar em horários inapropriados. Assim, o Sindicato,

admitido na ADI 4842 como *amicus curiae*, requer a declaração de constitucionalidade do dispositivo da Lei 11.901/09 que fixou a jornada dos Bombeiros Civis em 12x36.

Também ingressaram com pedido para admissão como *amicus curiae* no processo o Sindicato dos Bombeiros Profissionais Civis das Empresas e Prestações de Serviços do Estado de São Paulo e a Federação Nacional dos Sindicatos de Empresas de Recursos Humanos, Trabalho Temporário e Terceirizado. Esta última não foi admitida no feito, mas tais entidades defenderam a constitucionalidade da jornada 12x36, em síntese, pelos mesmos pontos aduzidos inicialmente pelo SindBombeiros-DF, reforçando que o regime era celebrado de forma positiva pelos profissionais abarcados. Já o Sindicato das Empresas Prestadoras de Serviços de Brigada de Incêndio e Instalação e Manutenção de Equipamentos de Prevenção e Combate a Incêndio do Rio de Janeiro, também admitido como amigo da corte na qualidade de entidade sindical patronal, defendeu unicamente que a adoção da jornada 12x36 como regra engessaria as relações de trabalho, ou seja, limitaria os poderes do empregador nas formas de contratação e disposição da jornada de trabalho.

Em 14 de setembro de 2016 foi proferido acórdão com a decisão do Supremo Tribunal Federal sobre a ADI 4842/DF nos seguintes termos:

DIREITO DO TRABALHO. JORNADA DO BOMBEIRO CIVIL. JORNADA DE 12 (DOZE) HORAS DE TRABALHO POR 36 (TRINTA E SEIS HORAS) DE DESCANSO. DIREITO À SAÚDE (ART. 196 DA CRFB). DIREITO À JORNADA DE TRABALHO (ART. 7º, XIII, DA CRFB). DIREITO À PROTEÇÃO CONTRA RISCO À SAÚDE DO TRABALHADOR (ART. 7º, XXII, DA CRFB). 1. A jornada de 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de descanso não afronta o art. 7º, XIII, da Constituição da República, pois encontra-se respaldada na faculdade, conferida pela norma constitucional, de compensação de horários. 2. A proteção à saúde do trabalhador (art. 196 da CRFB) e à redução dos riscos inerentes ao trabalho (art. 7º, XXII, da CRFB) não são —ipso facto— desrespeitadas pela jornada de trabalho dos bombeiros civis, tendo em vista que para cada 12 (doze) horas trabalhadas há 36 (trinta e seis) horas de descanso e também prevalece o limite de 36 (trinta e seis) horas de jornada semanal. 3. Ação direta de inconstitucionalidade julgada improcedente.

Passemos a analisar os votos dos ministros na referida decisão. O ministro Edson Fachin, relator do processo, fundamentou seu entendimento no sentido de que o art. 5º da Lei 11.901/09 não afronta o disposto no art. 7º, XIII da Constituição Federal porque estaria respaldada pela faculdade de serem estabelecidas hipóteses de compensação de horários. Ainda que não seja estipulada via negociação coletiva, conforme o comando constitucional, a jornada garante um prazo razoável de 36 horas de descanso para cada 12 horas trabalhadas, assim como

jornada semanal não superior a 36 horas. Neste ponto, o ministro cita a contundente defesa feita pelo SindBombeiros-DF ao afirmar que a jornada é um benefício para toda categoria.

Quanto à violação do direito à saúde, o ministro afirma que as 36 horas de descanso justificam a extrapolação da jornada para além da 8ª hora diária, além do limite semanal máximo de 36 horas também. O relator também explica que “não houve comprovação, com dados técnicos e periciais consistentes, de que a referida jornada causa danos à saúde do trabalhador, de modo que não é possível acolher a argumentação genérica de ofensa ao art. 196 da Constituição da República nesse caso”. Ao fim, o ministro entende que a jornada também não afronta o direito à redução de riscos inerentes ao trabalho (art. 7º, XXII, CF), tampouco viola o princípio constitucional que veda à proteção deficiente. Aqui, mais uma vez, são utilizados os argumentos levantados pelos sindicatos para fundamentar a tese de que a jornada 12x36 não apresenta riscos aos Bombeiros Civis, por outro lado, representa conquista da classe trabalhadora.

Em seguida ao voto do relator, o ministro Luís Roberto Barroso indaga sobre o caráter cogente ou não do dispositivo questionado, abrindo um debate sobre se a norma em discussão afastaria a possibilidade de se contratar o Bombeiro Civil em regime diverso. Para o ministro Barroso, entender que o dispositivo é cogente, violaria o direito à livre iniciativa, portanto, para ele “esta norma pode ser excepcionada por acordos coletivos ou pelo exercício legítimo da liberdade de contratar das partes”. Assim, ainda que não violasse a saúde do trabalhador, a referida lei violaria a livre iniciativa, consagrada também na Constituição.

A ministra Rosa Weber sustenta pela constitucionalidade do regime 12x36, embora entenda que deve ser feita uma interpretação conforme porque a Constituição Federal somente autoriza a prorrogação de horários, via compensação, por meio de negociação coletiva. Assim, a lei em discussão, ao dispensar a contratação coletiva feriria o disposto no texto constitucional. É este mesmo o entendimento do ministro Marco Aurélio em seu voto, para julgar parcialmente procedente o pedido de inconstitucionalidade e entender que negociação coletiva estipule jornada de modo diverso à lei. Todos os demais ministros acompanham o voto do relator entendendo pela constitucionalidade do art. 5º da Lei 11.901/09, que instituiu a jornada 12x36 aos Bombeiros Civis, vencidos, em parte, os ministros Roberto Barroso, Rosa Weber e Marco Aurélio.

Da análise dos votos dos ministros observamos a superficialidade com que é tratada a discussão central do processo, qual seja, se a extrapolação da jornada para além do limite fixado

constitucionalmente viola o direito à saúde e à redução dos riscos inerentes ao trabalho. A discussão se deu muito mais sobre a possível violação ao direito da liberdade de contratar, negando a importância que o próprio texto constitucional deu às normas que tratam da duração do trabalho, ao torna-las normas de ordem pública. Não é outro o sentido do art. 7º, XIII, ao dispor que a duração do trabalho normal não será superior a 8 horas diárias e 44 semanais, facultando sua compensação e redução, somente mediante negociação coletiva.

É claro que a Constituição conferiu espaço significativo aos acordos e convenções coletivas, mas indiscutivelmente para garantir melhores condições aos trabalhadores. Assim, na medida em que a Lei nº 11.901/09 dispensa a participação das entidades representativas para adoção do regime 12x36 viola os preceitos constitucionais presentes no art. 7º. No mesmo sentido, Isabela Fadul e Paula Freitas destacam as considerações feitas pelos sindicatos admitidos como *amicus curiae* no processo e que serviram de fundamentação para legitimar a falta de danos à saúde dos Bombeiros Civis, assim como a justificativa de falta de prova pericial que comprovasse tais danos, renegando todas as lutas e dados históricos que basearam a limitação do tempo de trabalho. Segundo as autoras, foram ignorados todos os elementos que demonstram os prejuízos que as longas horas de trabalho causam à saúde do trabalhador e ao conjunto da sociedade. Ou seja, “não se está diante de algo autorizado em lei e cujo prejuízo deveria ser demonstrado no caso concreto; se está diante de algo proibido em lei porque o prejuízo à saúde, nesse caso, é pressuposto absoluto [...]”⁸⁶.

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.

Tal decisão pareceu antecipar o duro golpe que a proteção social do direito do trabalho sofreria no ano seguinte com a elaboração da reforma trabalhista. Inclusive, os ministros do STF de modo bastante tranquilo se referiram às mudanças que estariam por vir, quando do

⁸⁶ OLIVEIRA, Isabela Fadul de; ALMEIDA, Paula Freitas de. A ADI 4842 e a legitimação da jornada 12x36 pelo STF. In: DUTRA, Renata; MACHADO, Sidnei (Orgs.). *O Supremo e a Reforma Trabalhista*. Porto Alegre, RS: Editora Fi, 2021. p. 170-194.

debate da decisão em comento. O ministro Roberto Barroso comenta que “Ministro Marco Aurélio, toda a tendência do Direito do Trabalho contemporâneo é no sentido da flexibilização das relações e da coletivização das decisões”, enquanto o ministro Marco Aurélio respondia que “exato. Mais dia, ou menos dia, o Brasil terá que partir para essa reforma”.

2.4 Jornada 12x36 na Reforma Trabalhista de 2017

Coincidência ou não, no ano seguinte ao julgamento da ADI 4842 pelo Supremo Tribunal Federal, que entendeu constitucional a adoção do regime 12x36 por não atentar contra as normas de saúde segurança dos trabalhadores, foi aprovada a Lei nº 13.467, a chamada reforma trabalhista, onde o legislador normatizou o referido regime, possibilitando sua adoção irrestritamente para qualquer categoria, em condições ainda mais prejudiciais aos trabalhadores do que as impostas por interpretação judicial. Como já abordamos, a reforma trabalhista representou um grave ataque ao sistema protetivo das condições de trabalho digno, alterando mais de 200 pontos da CLT e promovendo um fortalecimento das técnicas de flexibilização e do poder dos empregadores na relação de emprego.

A reforma imposta se coaduna com o viés autoritário das políticas de austeridade introduzidas no campo do Direito do Trabalho, de modo a alinhar ao máximo a sistemática da ordem justralhista aos imperativos da agenda neoliberal que visa prioritariamente a redução de custos para o empresariado. Entre os principais argumentos em defesa da reforma destacaram-se a necessidade de modernização da legislação trabalhista para adequar as normas e o judiciário às novas dinâmicas das relações de trabalho, o excesso de onerosidade e insegurança que a CLT conferia ao empresário brasileiro, além de que aquela modernização possibilitaria a criação de novos empregos formais, diminuindo por consequência o desemprego do país⁸⁷.

Neste sentido, um dos principais pontos atacados pela contrarreforma foi justamente aspectos relacionados à duração do trabalho na medida em que se relacionam diretamente com o fator econômico da relação de emprego. As alterações promovidas foram no sentido de

⁸⁷ OTTO, Gustavo Adolpho Montenegro de Aguiar. Aplicação da Lei 13.467/2017 (e suas alterações) à luz da Constituição Federal e dos Tratados Internacionais: controle de constitucionalidade, desafios dos operadores do Direito e a (in)segurança jurídica pós-reforma trabalhista. In: ROCHA, Claudio Jannotti da; NETO, Planton, Teixeira de Azevedo; MARTINS, Rafael Lara (orgs.). *Direito e Trabalho nos 30 anos da Constituição: experiências e desafios nos âmbitos do Direito do Trabalho e Previdenciário*. 1 ed. Florianópolis: TirantloBlanch, 2018. p. 60.

conferir menos custos ao empregador, é dizer em última análise que os riscos da atividade empresarial foram em grande medida transferidos para os trabalhadores. A desregulamentação das regras que dizem respeito à duração do trabalho diminuíram significativamente a retribuição pecuniária pelo contrato de trabalho que deveria ser transferida ao empregado. Prejudicaram, portanto, o valor trabalho na economia e na sociedade, reduzindo o valor desse trabalho e dos respectivos trabalhadores⁸⁸.

Quanto às principais alterações sobre a jornada de trabalho promovidas pela reforma trabalhista destacam-se a ampliação dos mecanismos de compensação por meio do banco de horas; possibilidade de as empresas implementarem ordinariamente jornada muito superior ao limite constitucional com a regulamentação da jornada 12x36 para todos os setores; fim da necessidade da empresa comunicar as autoridades competentes sobre a extensão da jornada por necessidade imperiosa; estipulação de livre negociação das pausas para amamentação; e possibilidade do parcelamento de férias em até três períodos, nunca inferior a cinco dias. Ainda, foram incorporadas alterações no sentido de reduzir custos de tempos não trabalhados e de intensificar os ritmos de trabalho eliminando as porosidades, como o não cômputo das horas *in itinere* na jornada paga; considerar jornada somente o tempo efetivamente trabalhado, desconsiderando atividades preparatórias como vestimenta de uniforme, exercícios, atividades de comunicação e avisa, etc.; possibilidade de negociar redução do intervalo da refeição para menos de 1 hora; e não previsão de pagamento de horas extraordinárias no caso de *home office*⁸⁹.

Especificamente quanto à jornada de trabalho 12x36, a Lei 13.467/17 introduziu o art. 59-A, *caput* e parágrafo único no texto da CLT⁹⁰. O legislador tratou, então, de acolher em instrumento heterônomo o regime já reconhecido pela jurisprudência quando da edição da Súmula 444 do Tribunal Superior do Trabalho. Ocorre que as alterações introduzidas pela

⁸⁸ DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. *A Reforma Trabalhista no Brasil: com os comentários à lei nº. 13.467/2017*. São Paulo: LTr, 2017. p. 120.

⁸⁹ KREIN, José Dari. O desmonte dos direitos, as novas configurações do trabalho e o esvaziamento da ação coletiva: consequências da reforma trabalhista. *Tempo Social, revista de sociologia da USP*, São Paulo, v. 30, n.1. p. 77-104, 2018. p. 89.

⁹⁰ 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 § 52 do art. 73 desta Consolidação.

reforma trabalhista quanto a este regime foram em total dissonância com os preceitos de proteção à saúde e segurança dos trabalhadores e aumentaram ainda mais o grau de fragilização das condições destes na relação de trabalho.

De plano já se observa que o referido artigo possibilitou a adoção do regime mediante acordo individual escrito. Tal previsão vai de encontro com os preceitos estruturante do próprio Direito do Trabalho que se apresenta como mecanismo de equilíbrio na relação inerentemente desigual entre capital e trabalho. É fato que a relação trabalhista deve se orientar com base na proteção ao trabalhador, parte mais frágil da relação, e por isso a Constituição Federal, ao estabelecer os patamares mínimos que devem ser garantidos a este, também informa que eventuais flexibilizações – em benefício – somente podem ocorrer através de instrumentos coletivos negociados.

Assim, mesmo que se entendesse que a Constituição assegurou a possibilidade de extrapolação da duração do trabalho para além das oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, tal compensação está adstrita aos acordos e convenções coletivas por ensejarem real participação coletiva dos trabalhadores e expressarem a manifestação de vontade bilateral de entes coletivos. No ordenamento jurídico e pela própria lógica da relação de trabalho, o acordo individual escrito não constitui instrumento válido para negociação de direitos, sobretudo normas com caráter de ordem pública de segurança do trabalho, como é o caso das jornadas. Resta claro que individualmente o trabalhador não possui poderes suficientes para negociar com o seu empregador, o que inevitavelmente irá submetê-lo a aceitar condições mais desfavoráveis com vistas a permanecer empregado.

Além de configurar condição mais gravosa ao trabalhador, o acordo individual também fragiliza as entidades sindicais na medida em que retira o significativo papel destas na negociação trabalhista, fazendo prevalecer a autonomia privada individual. Sem a intervenção sindical o trabalhador encontra-se em situação ainda mais vulnerável. Não por outra razão tal previsão foi objeto de intensas discussões quando da tramitação da reforma trabalhista. Vários setores sociais e instituições afetas ao Direito do Trabalho apontaram a inconstitucionalidade dessa alteração e pressionaram para que o dispositivo não fosse aprovado. Diante dessa pressão, e com receio de que o projeto que instituiu a reforma trabalhista retornasse à Câmara dos Deputados, houve um acordo entre a Presidência da República e o Senado Federal com vistas a fazer concessões sobre alguns dos principais pontos de controvérsia da reforma. Assim,

somente três dias após entrar em vigor a reforma trabalhista, em 14 de novembro de 2017 foi editada a Medida Provisória n. 808/2017.

A referida MP n. 808 alterou vários pontos da Lei 13.467/2017 fazendo retornar disposições constantes na CLT anteriormente à reforma, como pontos que tratam de dano extrapatrimonial, dano moral, contrato intermitente, verbas que integravam o salário e normas sobre empregada gestante e trabalhador autônomo, por exemplo. Uma das alterações previstas pela MP foi justamente retirar a possibilidade de estabelecer a jornada 12x36 por acordo individual, conforme nova redação dada ao art. 59-A⁹¹. Apesar disso, o §2º do dispositivo, manteve a faculdade do acordo individual às entidades da área da saúde, curiosamente uma das que mais se utilizam do regime 12x36 historicamente. A despeito disso, a Medida Provisória em questão não foi objeto de aprovação pelo Congresso Nacional e perdeu sua validade em 23 de abril de 2018. Com isso, a previsão do acordo individual continua vigente.

No mais, além de expressamente possibilitar a adoção do regime 12x36 para qualquer categoria profissional, generalizando uma previsão antes adotada somente em algumas categorias em face de suas particularidades, outros pontos merecem destaque na análise do tratamento dado pela reforma trabalhista à tal regime. O art. 59-A, *caput*, também de forma mais prejudicial ao trabalhador, permitiu a indenização em pecúnia do intervalo para repouso e alimentação. Abriu-se a possibilidade de suprimir o intervalo intrajornada que está diretamente relacionado à higidez física e mental do trabalhador, sobretudo em uma jornada de 12 horas diárias que já é tão extenuante. O legislador desconsidera todos os relevantes estudos na área da segurança do trabalho que apontam para os riscos de acidentes de trabalho e adoecimentos dos trabalhadores submetidos a extensas jornadas de trabalho, razão pela qual a Constituição assegura o direito às pausas para a recomposição física e mental do indivíduo.

A supressão do intervalo para repouso e alimentação vai de encontro ao disposto no art. 71, § 3º, da CLT quando este prevê que o intervalo poderá ser reduzido por ato do Ministro do

⁹¹ Art. 59-A. *Em exceção ao disposto no art. 59 e em leis específicas, é facultado às partes, por meio de 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. (Redação dada pela Medida Provisória nº 808, de 2017) § 1º A remuneração mensal pactuada pelo horário previsto no caput 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. (Redação dada pela Medida Provisória nº 808, de 2017) § 2º É facultado às entidades atuantes no setor de saúde estabelecer, por meio de acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação. (Redação dada pela Medida Provisória nº 808, de 2017).*

Trabalho, Indústria e Comércio, desde que os empregados não estejam sob regime de trabalho prorrogado a horas suplementares. A jornada 12x36 é um regime de horas extras, embora entenda-se que não haja pagamento em razão da compensação. O próprio legislador reformista entra em contradição na medida em que o art. 611-A, III da CLT dispõe que a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre intervalo intrajornada, **respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas**. Ou seja, é ilegal a supressão do intervalo intrajornada para além de trinta minutos na jornada 12x36, com base em uma interpretação sistêmica⁹².

Conforme apontam Maurício Godinho e Gabriela Neves Delgado, as disposições introduzidas pela reforma quanto aos intervalos intrajornada parecem ter somente um objetivo: buscar reduzir o custo trabalhista para o empregador relativamente ao seu desrespeito às normas legais⁹³. Todas as alterações impostas pela reforma trabalhista caminham no sentido de desconsiderar aspectos relacionados à saúde, higiene e segurança do trabalhador, desvirtuando o conteúdo das normas com vistas a facilitar a atividade empresarial. Fica clara tal pretensão do legislador quando o parágrafo único do art. 611-B da CLT, introduzido também pela reforma trabalhista, expressamente dispõe que as regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho.

O parágrafo único do art. 59-A em comento também considerou compensados os descansos semanais remunerados e os descansos em feriados. Embora seja entendimento pacífico sobre a compensação do descanso semanal, a reforma também considerou compensados os feriados, retirando a obrigatoriedade do pagamento em dobro, conforme era previsto jurisprudencialmente pela Súmula 444 do TST⁹⁴. Esta previsão não deve prevalecer porquanto a Lei 13.467/2017 não revogou o art. 9º da Lei 605/1949, que disciplina a remuneração em dobro dos feriados trabalhados. O trabalhador sujeito à escala 12x36 possui

⁹² ROCHA, Fábio Ribeiro da. COLNAGO, Lorena de Mello Rezende. Aspectos polêmicos da jornada de trabalho 12x36. *Revista TST*, São Paulo, vol. 86, nº 4, p. 27-49, out/dez 2020. p. 45.

⁹³ DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. *A Reforma Trabalhista no Brasil: com os comentários à lei nº. 13.467/2017*. São Paulo: LTr, 2017. p. 134.

⁹⁴ Súmula nº 444 – JORNADA DE TRABALHO. NORMA COLETIVA. LEI. ESCALA DE 12 POR 36. VALIDADE. 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. (Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25/09/2012).

os mesmos direitos de qualquer outro empregado submetido à escala convencional que não trabalha em feriados e é remunerado pelo dia⁹⁵.

No mesmo sentido, a reforma considerou compensadas as prorrogações de trabalho noturno, violando garantias asseguradas pela Constituição Federal no art. 7º, IX, que estabelece que a remuneração do trabalho noturno será superior à do diurno, além de desvirtuar a natureza da sobrerremuneração ao estabelecer salário complessivo. O fundamento para a que a contraprestação da hora noturna seja superior à diurna é justamente o caráter mais gravoso à saúde do trabalhador. Assim, a previsão constitucional é imperativa, ou seja, norma de ordem pública e que deve prevalecer sobre disposição infraconstitucional.

Ademais, também contra todas as normas que asseguram a redução dos riscos inerentes ao trabalho e garantem condições de saúde, higiene e segurança aos trabalhadores (art. 7º, XXII, CF), o parágrafo único do art. 60 excluiu a jornada 12x36 da necessidade de licença prévia das autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho. Ou seja, além da extensa jornada de 12 horas diárias, ela ainda poderá ser exercida indiscriminadamente em ambiente insalubre, sem qualquer exame prévio das autoridades. O art. 189 da CLT de modo claro conceitua a gravidade das atividades insalubres ao afirmar que “serão consideradas atividades ou operações insalubres aquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os empregados a agente nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos”.

O disposto no parágrafo único do art. 60 está em total dissonância com seu próprio *caput* na medida em que este determina uma série de formalidades para a prorrogação de atividades insalubres nas jornadas ordinárias de oito horas, mas ao fim permite a prorrogação sem estas formalidades nas jornadas de doze horas diárias, onde, por óbvio, o trabalhador estará em condição mais prejudicial, com elevado desgaste físico e mental.

O legislador parece ter entendido que as trinta e seis horas de descanso que o trabalhador possui é motivo razoável para expô-lo aos riscos dos ambientes insalubres, desconsiderando os impactos agressivos gerados por outras fontes ao corpo humano de maneira habitual. É o que aponta Homero Batista Mateus da Silva ao lecionar que:

Assim, se a pesquisa indica que 85dB correspondem ao limite máximo de pressão sonora suportado por um ser humano exposto à base de oito horas diárias, ele não pode absolutamente ficar exposto por dez ou 12 horas, ainda

⁹⁵ ROCHA, Fábio Ribeiro da. COLNAGO, Lorena de Mello Rezende. Aspectos polêmicos da jornada de trabalho 12x36. *Revista TST*, São Paulo, vol. 86, nº 4, p. 27-49, out/dez 2020. p. 42.

que tenha várias folgas na semana. A pressão sonora exerce efeitos acumulativos e, portanto, não se pode liberar genericamente a atividade insalubre com horas extras. Essa é a exegese do art. 60, *caput*, e esse é o motivo pelo qual tantas dúvidas pariam sobre a autorização para horas extras em ambiente insalubre ser dada pela entidade sindical, ao invés do órgão público especializado na matéria⁹⁶.

Diante do exposto fica claro que as disposições impostas pelo legislador reformista na Lei 13.467/2017 com referência à jornada 12x36 afrontam expressamente disposições constitucionais e contribuem para a destruição do quadro de proteção à saúde, higiene e segurança dos trabalhadores. A liberação do regime para qualquer área profissional, permissão de pactuação por acordo individual, intervalo intrajornada indenizado, ausência de pagamento em dobro dos feriados trabalhados e a irresponsável ausência de licença prévia para atividades insalubres constituem grave ataque ao direito ao trabalho digno.

Tais alterações estão perfeitamente alinhadas às disposições neoliberais e políticas de austeridade que buscam a redução do valor trabalho na sociedade, transferindo, ao fim, os riscos da atividade empresarial para os empregados. Neste sentido, cabe aos atores envolvidos na seara justralhista buscarem novas maneiras de se oporem a essas mudanças, fazendo uso da hermenêutica jurídica para ajustar a interpretação deste art. 59-A e parágrafo único do art. 60, introduzidos na CLT pela reforma trabalhista, ao conjunto lógico, sistemático e teleológico da ordem jurídica trabalhista do país, sobretudo ao seu plano constitucional.⁹⁷

⁹⁶ ROCHA, Fábio Ribeiro da. COLNAGO, Lorena de Mello Rezende. Aspectos polêmicos da jornada de trabalho 12x36. *Revista TST*, São Paulo, vol. 86, nº 4, p. 27-49, out/dez 2020. p. 37.

⁹⁷ DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. *A Reforma Trabalhista no Brasil: com os comentários à lei nº. 13.467/2017*. São Paulo: LTr, 2017. p. 132.

CAPÍTULO III – ANÁLISE DAS CONVENÇÕES COLETIVAS CELEBRADAS PELO SINDICATO DOS TRABALHADORES BOMBEIROS PROFISSIONAIS DO DISTRITO FEDERAL – SINDBOMBEIROS-DF

3.1 Importância das Convenções Coletivas

As convenções coletivas de trabalho constituem-se como um dos principais elementos do Direito do Trabalho na medida em que representam a prerrogativa negocial dada à organização coletiva dos trabalhadores. Definidas no art. 611, *caput*, da CLT⁹⁸, são fontes autônomas e legitimam os acordos realizados coletivamente e que incidem sobre a relação de trabalho. Delgado aponta a relevância deste instrumento para a dinâmica do Direito do Trabalho ao afirmar que inauguram um novo marco com relação ao Direito Comum, pois “privilegiam e somente se compreendem em função da noção de *ser coletivo*. Com isso, fazem contraposição à hegemonia incontestável do *ser individual* no estuário civilista preponderante no universo jurídico”⁹⁹.

A convenção coletiva, juntamente com o acordo coletivo de trabalho, está diretamente associada com o próprio surgimento Direito do Trabalho pois reflete as negociações travadas na luta de classes existente entre trabalhadores e empresários. Apesar de a maior parte das normas trabalhistas serem propostas pelo Estado, houve uma simbiose também com as normas autônomas, surgidas a partir dos movimentos dos trabalhadores coletivamente organizados e que influenciaram também o quadro normativo heterônomo. Márcio Túlio Viana explica¹⁰⁰ que as fábricas foram decisivas nesta organização coletiva em razão do seu próprio modo de ser, ou seja, ao reunir grandes quantidades de trabalhadores sob as mesmas normas e vivendo idênticas rotinas. Com isso, surge o Direito do trabalho, subsidiado pelo movimento operário, como principal fonte, “tanto em termos formais, através das convenções coletivas, como sob o aspecto material, provocando ou ajudando a provocar as normas do Estado”.

Delgado leciona que no período anterior à Constituição Federal de 1988 as negociações coletivas não gozavam de real efetividade pois não havia espaço para tanto na medida em que

⁹⁸ Art. 611 - Convenção Coletiva de Trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

⁹⁹ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18 ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 190.

¹⁰⁰ VIANA, Márcio Túlio. O novo papel das convenções coletivas de trabalho: limites, riscos e desafios. *Revista do TST*, v. 67, n. 3, p. 47-63, 2001.

os conflitos coletivos eram muito judicializados. A proeminência do Poder Judiciário no âmbito dos dissídios coletivos marginalizava o papel da negociação coletiva, assim como a inexistência de proteção à liberdade e autonomia sindicais, com forte repressão à essas entidades, e as várias dificuldades formais impostas pela legislação para a celebração de instrumentos coletivos negociados¹⁰¹.

Com o texto constitucional de 1988 calcado na valorização da dignidade da pessoa humana, na sociedade política e social, democrática e inclusiva, houve nova configuração do Direito do Trabalho, principalmente em sua dimensão coletiva. Neste sentido, com vistas a favorecer a democratização da sociedade civil, o texto constitucional garantiu maior amplitude à autonomia coletiva privada e estimulou a negociação coletiva em diversos dispositivos¹⁰². Com este novo arranjo constitucional a negociação coletiva teve espaço importante na solução dos conflitos coletivos, sendo, portanto, importante instrumento para uma maior democratização e inclusão socioeconômica das pessoas humanas na sociedade civil¹⁰³.

Neste ambiente de maior democratização é que devemos atentar para o papel relevante das convenções coletivas como meio de solução de conflitos e, sobretudo, como meio amplificador da voz do trabalhador e suas reivindicações. O vetor orientador das negociações coletivas a partir do texto constitucional de 1988 deve ser a dignidade da pessoa humana. No âmbito do Direito Coletivo do Trabalho é, portanto, garantir que os trabalhadores, mais que se organizarem coletivamente, possam ter condições de expressarem seus anseios e buscarem melhorias nas condições de trabalho, com vistas a efetivar o direito ao trabalho digno.

A convenção coletiva é por natureza uma medida democrática pois é realizada por entidades sindicais, tanto dos empregadores quanto dos empregados, e, ainda que haja disparidade de forças negociais dado o embate sempre existente entre o capital e o trabalho, é através dela que negociações podem se dar para adequar as especificidades de cada setor profissional e os trabalhadores reivindicarem melhorias concretas. Daí a importância de a regulação heterônoma garantir patamares civilizatórios mínimos que de modo algum podem ser transacionados. São os limites impostos pelo princípio da adequação setorial negociada, que

¹⁰¹ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18 ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 1647.

¹⁰² Art. 7º, incisos VI, XIII, XIV e XXVI, art. 8º, art. 9º e art. 114, § 2º, por exemplo.

¹⁰³ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18 ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 1650.

prega a maior harmonização entre as regras jurídicas pactuadas coletivamente e os diplomas normativos clássicos da regulação estatal¹⁰⁴.

Assim, conforme ensina Delgado, as normas autônomas juscoletivas somente podem se sobrepor ao quadro geral heterônomo quando implementam um padrão mais benéfico ao trabalhador que àquele observado na regulação estatal ou quando as negociações coletivas transacionarem setorialmente somente parcelas de indisponibilidade relativa. Por outro lado, será inválida a negociação que se concretiza mediante ato restrito de renúncia ou que transaciona direitos de indisponibilidade absoluta¹⁰⁵. Este é o sentido pretendido pela ordem constitucional inaugurada em 1988. Não é possível que a vontade privada adote a negociação coletiva trabalhista como instrumento de precarização das condições de trabalho, sob pena de afronta ao próprio texto constitucional e ao princípio da adequação setorial negociada.

Não obstante, em sentido totalmente contrário à principiologia posta pela Constituição Federal de 1988, a Lei 13.467/17 estabeleceu novas regras sobre os poderes conferidos à negociação coletiva, ampliando de maneira significativa o rol de temas que podem ser objeto de transação e, inclusive, prevalecerem sobre o quadro geral estatal. Esta é a exegese do art. 611-A da CLT, inserido pela reforma trabalhista, que dispõe que a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre pacto de jornada de trabalho, banco de horas anual, intervalo intrajornada, teletrabalho, regime de sobreaviso e trabalho intermitente, prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho, por exemplo.

Como observamos, estas novas disposições abrem espaço, principalmente, para uma maior flexibilização das regras concernentes à saúde e segurança no ambiente de trabalho via negociação coletiva, desvirtuando o sentido democrático deste instrumento posto pelo texto constitucional. O art. 611-B, também introduzido na CLT pela reforma trabalhista caminha no mesmo sentido. O regramento busca limitar o rol de objetos que, se suprimidos ou reduzidos via negociação coletiva, constitui ilicitude. Além disso, embora identifique direitos de indisponibilidade absoluta, o referido artigo em seu parágrafo único passou a apresentar, absurdamente, que regras referentes à duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho.

¹⁰⁴ *Idem.* p. 1679.

¹⁰⁵ *Idem.*

A nova legislação operou um rebaixamento da proteção jurídica do trabalho digno, instrumentalizando o poder das negociações coletivas em prol de interesses alinhados ao neoliberalismo. Assim, devemos investigar como as convenções coletivas internalizaram esses movimentos, em prejuízo dos trabalhadores. É a pretensão do presente capítulo, que se propõe a examinar as inflexões impostas à categoria dos Bombeiros Civis do Distrito Federal mediante convenção coletiva de trabalho.

Assim, a partir da análise das convenções coletivas podemos observar de modo mais concreto como as normas, tanto estatais quanto as negociadas coletivamente, incidem sobre determinada categoria e influem de maneira mais benéfica, ou não, nas condições de trabalho de cada indivíduo. Como uma das ramificações do diálogo social no seio democrático, a convenção coletiva materializa a troca de informações entre os sujeitos participantes da relação de trabalho. Apesar da importante generalidade e abstração necessárias às regras heterônomas trabalhistas, a convenção coletiva traduz mais fielmente a dinâmica da relação de trabalho de determinada categoria.

Esta análise também passa pelo estudo do papel dos sindicatos e seu real poder de barganha no momento das negociações. É mister que temos sindicatos profissionais com mais força e estruturação que outros e isto irá influenciar diretamente no quadro de flexibilizações e contrapartidas negociadas. Deste modo, a análise das convenções coletivas também se faz necessária para entender como os movimentos estatais vão alterando as condições negociais das entidades sindicais que, ao fim, alterarão as vivências enfrentadas pelos próprios trabalhadores.

3.2 A base de dados: Sistema MEDIADOR e sítios eletrônicos das entidades sindicais

No presente capítulo realizaremos a análise das convenções coletivas de trabalho celebradas pelo Sindicato dos Trabalhadores Bombeiros Profissionais do Distrito Federal (SindBombeiros-DF). O referido sindicato foi fundado em 03 de fevereiro de 2005, em assembleia geral realizada no Plenário 12 da Ala Nereu Ramos do Congresso Nacional com a participação de mais de 300 Bombeiros Civis¹⁰⁶. A entidade representa os Bombeiros Civis do Distrito Federal, categoria profissional onde se utiliza historicamente a jornada de trabalho 12x36, objeto deste trabalho.

¹⁰⁶ Disponível em: [SindBombeiros DF – Sindicato dos Bombeiros Civis DF](#). Acesso em: 01 abr. 2002.

Para a referida análise, foi utilizado como base de dados o sistema de negociações coletivas de Trabalho – MEDIADOR¹⁰⁷, do Ministério do Trabalho e Emprego, além do site dos respectivos sindicatos para consulta das convenções coletivas celebradas que foram disponibilizadas virtualmente.

Os artigos 613 a 615 da CLT tratam de procedimentos específicos para o registro formal de acordos e convenções coletivas junto ao órgão ministerial¹⁰⁸. Inicialmente, uma das três vias dos contratos coletivos celebrados, devidamente assinados, era remetida no prazo de 30 dias da assinatura, ao Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, para homologação, registro e arquivamento. A CLT previa, ainda, que cópias autênticas deveriam ser afixadas de modo visível, em 7 dias, nas sedes das respectivas entidades sindicais e nos estabelecimentos para os quais tenham sido ajustadas.

Somente em 2007 o Ministério do Trabalho, por meio da Portaria nº 282¹⁰⁹, instituiu o Sistema de Negociações Coletivas de Trabalho – MEDIADOR, para fins de elaboração, transmissão, registro e arquivo, via eletrônica, dos instrumentos coletivos de trabalho, em conformidade com o disposto na CLT. Desde 2009¹¹⁰, todos os contratos coletivos celebrados devem obrigatoriamente serem registrados no referido sistema.

O Sistema MEDIADOR permitiu a difusão dos contratos coletivos de maneira mais célere e simples na medida em que permitiu a consulta das convenções ou acordos coletivos de trabalho e seus respectivos termos aditivos por qualquer interessado, conferindo maior transparência, publicidade e economia às negociações coletivas. Constitui-se, portanto, como uma importante ferramenta de levantamento de convenções coletivas celebradas por entidades sindicais autorizadas.

Como afirmado, além do sistema de negociações coletivas de trabalho – MEDIADOR, foram utilizados como base de dados os próprios sítios eletrônicos das entidades sindicais envolvidas na pesquisa. Assim, este autor recorreu ao site do Sindicato dos Trabalhadores Bombeiros Profissionais do Distrito Federal¹¹¹ e do site do Sindicato dos Empregados em

¹⁰⁷ Disponível em: <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/Home>. Acesso em: 01 abr. 2022.

¹⁰⁸ A CLT se refere ao Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio. Atualmente a pasta é denominada Ministério do Trabalho e Previdência.

¹⁰⁹ Portaria nº 282, de 06 de agosto de 2007, do Ministério do Trabalho e Emprego. Disponível em: [Página 74 do Diário Oficial da União - Seção 1, número 151, de 07/08/2007 - Imprensa Nacional](#). Acesso em: 03 abr. 2022.

¹¹⁰ Instrução Normativa nº 11, de 24 de março de 2009, do Ministério do Trabalho e Emprego. Disponível em: [Página 46 do Diário Oficial da União - Seção 1, número 57, de 25/03/2009 - Imprensa Nacional](#). Acesso em: 03 abr. 2022.

¹¹¹ Disponível em: [Convenções Coletivas – SindBombeiros DF](#). Acesso em: 03 abr. 2022.

Empresas de Segurança e Vigilância do Distrito Federal¹¹². A necessidade de utilização também das convenções celebradas por esta última entidade para a pesquisa será melhor explicada no tópico seguinte.

3.3 Considerações Metodológicas

Buscar-se-á, portanto, através do levantamento das convenções coletivas, identificar os avanços ou retrocessos que tais instrumentos coletivos impuseram aos trabalhadores no que se refere à jornada de trabalho, sobretudo em consonância com os pontos paradigmáticos abordados ao longo do capítulo II, quais sejam, os movimentos das instituições estatais referentes à jornada 12x36 e todos os seus reflexos na relação de trabalho.

Tais pontos podem ser observados cronologicamente pela edição da Lei 11.901, em 2009, da Súmula 444 do Tribunal Superior do Trabalho, em 2012, pelo julgamento da ADI 4842 pelo Supremo Tribunal Federal, em 2016, e finalmente pela Lei 13.467 (reforma trabalhista), em 2017.

Antes de iniciarmos a análise das convenções coletivas, considera-se importante expor considerações relevantes enfrentadas no decorrer do percurso de levantamento dos dados para esta pesquisa.

Primeiramente cumpre informar que foi feita pesquisa no próprio site¹¹³ do Sindicato dos Bombeiros Civis do Distrito Federal com o objetivo de verificar as convenções coletivas efetivamente firmadas por este. No sítio eletrônico, porém, só constam as convenções coletivas celebradas referentes aos anos de 2012 a 2020, excetuando-se a do ano de 2016. O uso do Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica do SindBombeiros-DF no sistema MEDIADOR retornou convenções coletivas, vigentes ou expiradas, celebradas somente a partir de 2010 até 2022.

Este autor também, por meio de contatos telefônicos e e-mails, buscou informações junto ao SindBombeiros-DF com o objetivo de entender porque não há convenções coletivas celebradas anteriormente a 2010, já que o próprio sindicato afirma ter sido fundado ainda em 2005. Não obstante, não obtive êxito nas tentativas porque os funcionários, inclusive o departamento jurídico da entidade, não souberam informar os motivos deste fato.

¹¹² Disponível em: <https://sindesvdf.com.br/news/>. Acesso em: 03 abr. 2022.

¹¹³ Disponível em: [Convenções Coletivas – SindBombeiros DF](#). Acesso em: 03 abr. 2022.

Assim, para o fim proposto na presente pesquisa, tal recorte temporal não seria suficiente na medida em que se pretende analisar também nas convenções coletivas os efeitos de disposições estatais sobre a jornada 12x36 anteriores a 2016, como a Lei 11.901/09 e a Súmula 444 do TST, de 2012, necessitando-se, assim, de lapso temporal maior.

Deste modo, afim de atender de maneira satisfatória tal objetivo, se fez necessário recorrer às convenções coletivas celebradas também pelo Sindicato dos Vigilantes do Distrito Federal. A escolha desta segunda entidade sindical se mostra pertinente pois, além de possuir convenções coletivas que abarcam o período necessário para a presente análise, os instrumentos coletivos celebrados pelo referido sindicato também faziam referência em suas cláusulas sobre funcionários vigilantes que exerciam a função de Bombeiros/Brigadistas contra incêndio.

Ou seja, foi possível depreender que, no período anterior a 2010, o sindicato dos vigilantes era a entidade sindical legitimada a representar também a categoria dos Bombeiros Civis ou Brigadistas. A cláusula primeira da convenção coletiva celebrada pelo Sindicato dos Vigilantes do Distrito Federal em 2005, por exemplo, dispôs que:

CLÁUSULA PRIMEIRA

SALÁRIOS

- a) A partir de 1º/05/05, a todo vigilante fica garantido Salário Normativo mínimo de R\$ 916,54 (novecentos e dezesseis reais e cinquenta e quatro centavos);
- b) Para os Vigilantes que trabalham no Banco do Brasil, através de contratos terceirizados, a partir de 1º/05/05, fica garantido o Salário Normativo mínimo, R\$ 1.227,78 (um mil, duzentos e vinte e sete reais, setenta e oito centavos);
- c) Para os Bombeiros/Brigadista contra Incêndios, a partir de 1º/05/05, fica garantido o Salário Normativo mínimo de R\$ 1.227,78 (um mil, duzentos e vinte e sete reais e setenta e oito centavos);**
- d) Para os Vigilantes que trabalham no Banco Central, através de contratos terceirizados, a partir de 1º/05/05, fica garantido o Salário Normativo mínimo, R\$ 1.788,99(um mil, setecentos e oitenta e oito reais, noventa e nove centavos);
- e) Para os serviços de segurança de eventos será garantida a diária mínima de R\$ 50,00 (cinquenta reais), somente para os casos de profissionais que não recebam os pisos acima transcritos, mensalmente;
- f) Para os serviços de Bombeiro/Brigadista/salva vidas de eventos será garantida a diária mínima de R\$ 60,00 (sessenta reais), somente para os casos de profissionais que não recebam os pisos acima transcritos, mensalmente. (grifo nosso).

Esta cláusula que abarca também os profissionais Bombeiros/Brigadistas se repete nas convenções coletivas celebradas pelo Sindesv-df (Sindicato dos Empregados em Empresas de

Segurança e Vigilância do Distrito Federal) até 2011, quando as convenções deixam de mencionar Bombeiro/Brigadista em seus termos. De 2010 até 2022 já constam no sistema MEDIADOR do Ministério do Trabalho e Previdência convenções celebradas efetivamente pelo SindBombeiros-DF (Sindicato dos Trabalhadores Bombeiros Profissionais do Distrito Federal), que oportunamente serão analisadas neste capítulo.

Ressaltamos, ainda, que este autor é Bombeiro Civil, funcionário de empresa que presta serviços terceirizados para diversos órgãos públicos no Distrito Federal. Também não obtivemos sucesso na busca de informações junto à empresa na tentativa de entender porque os Bombeiros Civis eram representados pelo Sindicato dos Vigilantes do Distrito Federal. A empresa somente informou que estas convenções coletivas atinentes aos vigilantes eram efetivamente aplicadas de igual modo aos Bombeiros/Brigadistas.

Sem descuidar do senso crítico e da investigação criteriosa que devem nortear a pesquisa científica, entendemos que este fato pode ser relativizado, sem prejuízo de ser melhor analisado e aprofundado em pesquisas futuras na medida em que não consiste diretamente no objeto de estudo deste trabalho, qual seja, o de verificar os contornos históricos e jurídicos da jornada 12x36, o tratamento dado a esta jornada pelos atores sociais e como este tratamento é internalizado no diálogo social, notadamente a convenção coletiva, sobretudo em razão das crescentes políticas de austeridade e do avanço do neoliberalismo.

Ademais, a análise das convenções coletivas firmadas pelo Sindicato dos Vigilantes também se mostra muito relevante no presente trabalho. Isto porque, conforme abordado no capítulo II, os profissionais vigilantes são uma das categorias profissionais que primeiro se utilizaram da jornada 12x36, legitimando-a no mercado de trabalho brasileiro muito antes da sua validação pelo Poder Judiciário e Legislativo, a despeito de todas as prejudicialidades enfrentadas pelo obreiro, já apontadas neste trabalho. A este respeito, no site do Sindicato dos Vigilantes do Distrito Federal constam acordos de Dissídios Coletivos de 1998, nos quais já se estipulava a jornada de trabalho de 12x36 para a categoria, por exemplo¹¹⁴.

¹¹⁴ *JORNADA DE TRABALHO. CLÁUSULA SEXTA. A jornada de trabalho dos vigilantes armados, desarmados, Bombeiros e Fiscais será de 12x36 h (doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso), nas seguintes hipóteses: a) Nos postos de serviço contratados e que venham a ser contratados, 720 (setecentos e vinte) horas/mês, 24 (vinte e quatro) horas por 30 (trinta) dias; b) Nos postos de serviços contratados e que venham a ser contratados, noturno de 360 (trezentos e sessenta) horas/mês, 12 (doze) horas por 30 (trinta) dias; c) Nos postos de serviços contratados e que venham a ser contratados, diurno, de 360 (trezentos e sessenta) horas/mês, 12 (doze) horas por 30 (trinta) dias. Parágrafo Único: Nas demais hipóteses, a jornada de trabalho será de acordo com a necessidade do serviço, respeitando-se o limite de 44 (quarenta e quatro) horas semanais.* Disponível em: [CCT-1998.pdf \(sindesvdf.com.br\)](https://www.sindesvdf.com.br/CCT-1998.pdf). Acesso em: 03 abr. 2022.

3.4 Achados de pesquisa

O objetivo da presente pesquisa é analisar de que modo as decisões judiciais constantes na edição da Súmula nº 444 do TST e na ADI 4842 do STF, assim como o tratamento do Poder Legislativo quando da elaboração das Leis 11.901/09 e 13.467/17, no que se refere à jornada de trabalho 12x36, influenciaram o padrão de direitos negociados coletivamente na categoria dos Bombeiros Civis e Vigilantes, que se utilizam deste regime.

Para a análise foram utilizadas convenções coletivas celebradas pelo Sindicato dos Vigilantes do Distrito Federal (Sindesv-DF) de 2005 a 2011 e convenções celebradas pelo Sindicato dos Bombeiros Civis (SindBombeiros-DF) de 2010 a 2022.

Com vistas a estudar como estão refletidos objetivamente nos instrumentos coletivos de trabalho os contornos da jornada 12x36 e seus reflexos, elencamos os seguintes temas principais como parâmetros de análise: intervalo intrajornada, adicional noturno, jornada de trabalho e horas extraordinárias. Veremos, portanto, como as 18 convenções coletivas em análise tratam destes temas em relação à regulação heterônoma e jurisprudencial. Tabelas comparativas feitas por este autor estão no Apêndice I do presente trabalho mostrando de maneira detalhada todas as cláusulas referentes aos parâmetros de análise nas respectivas convenções, de modo a facilitar a visualização dos temas e os marcos temporais correspondentes.

O regime 12x36 é espécie de jornada especial já tão flexibilizada e que estende de modo significativo o tempo em que o empregado fica à disposição do empregador. Assim, em vista da completa peculiaridade social e jurídica desta jornada, analisaremos este regime a partir de sua relação com intervalos, hora noturna reduzida e adicional correspondente, dias trabalhados em feriados e pagamento em dobro, possibilidade de horas extraordinárias, entre outros, na medida em que representam os pontos críticos de supressão dos tempos de não trabalho quando adotada essa forma de labor. Estes pontos se relacionam diretamente com a saúde física e mental dos trabalhadores, além de refletirem aspectos que garantem o direito ao trabalho digno e a valorização do valor trabalho na sociedade.

3.4.1 Intervalo intrajornada

O intervalo intrajornada se refere ao lapso temporal regular, remunerado ou não, situado no interior da duração diária de trabalho, em que o empregado pode sustar a prestação de serviços e sua disponibilidade perante o empregador¹¹⁵. Possuem o claro objetivo, portanto, de fornecer um tempo para que o empregado possa recuperar suas energias se alimentando e repousando, ou seja, é medida de fundamental importância quanto à saúde e segurança do trabalho na medida em que sua fruição preserva a higidez física e mental do empregado. A não observância do intervalo intrajornada é fator considerável na ocorrência de acidentes de trabalho e doenças profissionais.

A CLT dispõe no art. 71 que será obrigatória a concessão de intervalo para repouso ou alimentação de no mínimo 1 hora e no máximo 2 horas, salvo acordo escrito ou contrato coletivo, nos trabalhos que excederem 6 horas, e de 15 minutos para jornadas superiores a 4 horas. Especificamente quanto à jornada 12x36 vemos a importância da garantia deste tempo de repouso em razão do longo período trabalhado habitualmente. Vejamos como as convenções coletivas em análise tratam deste tema.

Os instrumentos coletivos celebrados pelo Sindicato dos Vigilantes do Distrito Federal, compreendidos de 2005 a 2011, preveem que “será concedido ao vigilante horário para alimentação, em conformidade com a conveniência e necessidade do serviço, por força da natureza de custódia e guarda da atividade”. Ainda, dispõe que o vigilante fica desobrigado de assinalar o registro do intervalo na folha de ponto e que para aqueles que prestam serviços em agências bancárias no período diurno terão a concessão do intervalo para refeição concedido entre as 11:00h da manhã e 14:30h da tarde, sem que se desnature a extensão do intervalo.

As convenções não preveem expressamente o intervalo mínimo de 1 hora para o trabalhador se alimentar, somente afirmando que será concedido conforme a conveniência e a necessidade do serviço, por força da natureza de custódia e guarda da atividade, sem especificar o que seriam essa conveniência e necessidade. São termos vagos que abrem margem para os empregadores disporem do intervalo intrajornada da maneira que melhor lhes convier.

Para os vigilantes que prestam serviço nas agências bancárias as convenções asseguram que o horário para tal intervalo será concedido entre 11:00h e 14:30h, mais uma vez sem

¹¹⁵ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18 ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 1128.

especificar como se dará na prática sua fruição, deixando a cargo do empregador ajustar o horário.

O parágrafo terceiro da cláusula que trata do intervalo intrajornada nas referidas convenções parece refletir uma preocupação da entidade sindical patronal com um possível desvirtuamento da jornada 12x36 em razão do intervalo concedido para alimentação. Por isso, o parágrafo prevê que “a concessão de horário para alimentação na forma desta cláusula, independente de extensão, não desnatura a jornada de trabalho da categoria doze por trinta e seis (12hx36h).”

Nas convenções celebradas pelo Sindicato dos Bombeiros Civis do Distrito Federal, de 2010 a 2017, é previsto o intervalo intrajornada de 1 hora nos seguintes termos:

Parágrafo Segundo - Aos empregados sujeitos à escala de revezamento 12h x 36h (doze horas de efetivo trabalho por trinta e seis horas consecutivas de descanso), será concedido o intervalo de 1h de intervalo intrajornada, os quais ficam desobrigados de promover a assinalação da folha de ponto, de referido registro, sem que isso desnature a natureza da jornada e, tampouco, a ocorrência do intervalo.

Nas convenções de 2014 a 2017 a única alteração nesta cláusula é a previsão de que os empregados passam a ser obrigados a registrarem nas folhas de ponto o referido intervalo.

Quanto ao descumprimento do intervalo intrajornada, a norma coletiva dos Bombeiros Civis acompanha o tratamento dado pela CLT às demais jornadas ordinárias, nos termos do art. 71, § 4º da CLT¹¹⁶. É o que estabelece as convenções ao disporem que:

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - INTERVALO PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO

Ao empregado com jornada superior a 6 (seis) horas diárias fica garantido um intervalo mínimo de 1 (uma) hora para refeição, ficando a critério do empregado permanecer ou não no local de serviço.

Parágrafo Único – As empresas pagarão horas extras a seus empregados quando estes não gozarem o horário de repouso e alimentação, nos termos do § 4º do artigo 71 da CLT. (grifo nosso).

¹¹⁶ Art. 71 - Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas.

§ 4º - Quando o intervalo para repouso e alimentação, previsto neste artigo, não for concedido pelo empregador, este ficará obrigado a remunerar o período correspondente com um acréscimo de no mínimo 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho. (Incluído pela Lei nº 8.923, de 27.7.1994) (Antiga Redação)

A antiga redação do §4º do art. 71 da CLT previa que quando o intervalo intrajornada não fosse concedido, o empregador deveria remunerar o empregado pelo período correspondente com um acréscimo de no mínimo 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.

É este também o entendimento do TST consolidado na Súmula 437¹¹⁷, ao dispor que a não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, implica o pagamento total do período correspondente, e **não apenas daquele suprimido**, com acréscimo de, no mínimo, 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho. No mesmo sentido, a Súmula preconiza que o intervalo intrajornada não pode ser suprimido ou reduzido por negociação coletiva por se tratar de norma de ordem pública, ao tratar de medida de higiene, saúde e segurança do trabalho.

Ocorre que a Lei 13.467/17, em desacordo com a jurisprudência do TST, alterou o dispositivo e passou a dispor que: “§ 4º A não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento, **de natureza indenizatória, apenas do período suprimido**, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho”.

As disposições incorporadas ao texto celetista pela Lei 13.467/17 foram claramente em prejuízo dos trabalhadores, deteriorando o grau de proteção conferido. Pela nova redação dada ao § 4º do art. 71 da CLT pela reforma trabalhista, caberá o pagamento apenas do período suprimido, o acréscimo de 50% igualmente somente será considerado sobre o período efetivamente suprimido, além de que este pagamento é tido como parcela indenizatória. Tais alterações se coadunam com o escopo da reforma de dissociar os intervalos trabalhistas como regras de saúde, higiene e segurança laborais, conforme estabelecido no parágrafo único do art.

¹¹⁷ Súmula nº 437 do TST: INTERVALO INTRAJORNADA PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO. APLICAÇÃO DO ART. 71 DA CLT I - Após a edição da Lei nº 8.923/94, a não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento total do período correspondente, e não apenas daquele suprimido, com acréscimo de, no mínimo, 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho (art. 71 da CLT), sem prejuízo do cômputo da efetiva jornada de labor para efeito de remuneração. II - E inválida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho contemplando a supressão ou redução do intervalo intrajornada porque este constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantido por norma de ordem pública (art. 71 da CLT e art. 7º, XXII, da CF/1988), inafectado à negociação coletiva. III - Possui natureza salarial a parcela prevista no art. 71, § 4º, da CLT, com redação introduzida pela Lei nº 8.923, de 27 de julho de 1994, quando não concedido ou reduzido pelo empregador o intervalo mínimo intrajornada para repouso e alimentação, repercutindo, assim, no cálculo de outras parcelas salariais. IV - Ultrapassada habitualmente a jornada de seis horas de trabalho, é devido o gozo do intervalo intrajornada mínimo de uma hora, obrigando o empregador a remunerar o período para descanso e alimentação não usufruído como extra, acrescido do respectivo adicional, na forma prevista no art. 71, § 4º da CLT.

611-B da CLT¹¹⁸. De igual modo a nova lei autorizou a redução do intervalo intrajornada de uma hora para 30 minutos, em jornadas superiores a seis horas¹¹⁹¹²⁰. As convenções coletivas mantiveram a referência ao § 4º do art. 71 da CLT, agora de modo mais gravoso ao trabalhador.

A reforma trabalhista também em seu art. 59-A, que regulou a jornada 12x36, previu a possibilidade de indenização dos intervalos para repouso e alimentação. A supressão do intervalo na jornada de doze horas passou a ser legalmente autorizada. Assim, a partir de 2018 as cláusulas referentes aos intervalos nas convenções analisadas passam a ter uma nova configuração:

Duração e Horário

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - JORNADA DE TRABALHO

A jornada de trabalho dos empregados da categoria profissional é de "12x36" – 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de descanso –, nos termos do art. 5º da Lei 11.901 de 2009.

Parágrafo Primeiro – É obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, que será de 1 (uma) hora, permitido seu gozo ou indenização.

Parágrafo Sexto – Diante da natureza compensatória desta jornada, pela qual não há suspensão para concessão do intervalo de alimentação e repouso (o qual se inclui nas 12 horas que a nomeiam), considera-se já remunerado pelo salário mensal o período reservado ao intervalo, razão pela qual a indenização por eventual supressão desse se restringirá à incidência de 50% sobre o período suprimido e já pago (CLT, art. 59-a), não implicando na repetição da hora já remunerada; bem como a referida indenização não se aplica para efeitos de cálculos, médias ou demais reflexos legais.

Embora as convenções anteriores a 2018 já previssem consequências monetárias para o descumprimento ao intervalo intrajornada, a reforma trabalhista alterou de modo significativo o grau de proteção ao trabalhador, agravando as condições dos trabalhadores após 2018. As novas cláusulas dos instrumentos coletivos passaram a expressar de forma literal os novos termos da CLT, de maneira mais prejudicial. É este o quadro atual quanto ao intervalo

¹¹⁸ Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos:

Parágrafo único. Regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo.

¹¹⁹ Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;

¹²⁰ DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. *A Reforma Trabalhista no Brasil: com os comentários à lei nº. 13.467/2017*. São Paulo: LTr, 2017. p. 134.

intrajornada. As novas disposições foram incorporadas também sem qualquer alteração nas convenções coletivas de 2019 a 2022.

3.4.2 Adicional noturno

Os fundamentos para a compensação ao trabalhador pelo trabalho realizado em período noturno também são em razão da preservação da saúde, higiene e segurança. Por óbvio, o trabalho realizado à noite afeta o indivíduo, seja em sua esfera individual, alterando o ciclo biológico e despendendo maior desgaste físico e mental, seja em sua esfera social e familiar, ao alterar a rotina diária comum.

Neste sentido, a ordem justralhista sempre considerou parâmetros diferenciados para o trabalhador que exerce jornada noturna, de modo a compensá-lo pelo desgaste sofrido. A Constituição Federal assegura expressamente em seu art. 7º, IX, que é direito dos trabalhadores a remuneração do trabalho noturno superior à do diurno. Quanto à jornada urbana, o art. 73, § 2º da CLT compreende de modo geral que o trabalho noturno compreende o lapso temporal entre 22:00 horas de um dia até 5:00 horas do dia seguinte. De modo a adequar este lapso às 8 horas jurídicas, o § 1º do mesmo artigo cria uma abstração e prevê que a hora noturna será composta de 52 minutos e 30 segundos, e não de 60 minutos como a hora diurna.

Além disso, o art. 73, *caput*, prevê ainda que a remuneração do trabalho noturno deverá ter um acréscimo de 20%, pelo menos, sobre a hora diurna. Quanto às jornadas noturnas no regime 12x36, Delgado explica que permanece imperativa o comando constitucional do art. 7º, IX, da Constituição Federal, determinando o pagamento superior do trabalho noturno. Apesar disso, tem sido comum que negociações coletivas estendam a duração da hora noturna para 60 minutos, porém com adicional noturno mais favorável que os 20% estabelecidos no art. 73, *caput*, da CLT. Esta conduta mostra-se técnica e equilibrada na medida em que flexibiliza de maneira adequada esse aspecto da ordem jurídica¹²¹.

A discussão que se dá quanto ao adicional noturno nas jornadas 12x36 se refere ao período entre 5:00 horas e 7:00 horas que é trabalhado pelo empregado submetido a este regime já que geralmente o horário de trabalho se dá das 19:00 horas de um dia às 07:00 horas do dia

¹²¹ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18 ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 1117.

seguinte. De modo a pacificar o entendimento o TST editou em 2005 a Súmula nº 60 nos seguintes termos:

SÚMULA Nº 60 – ADICIONAL NOTURNO. INTEGRAÇÃO NO SALÁRIO E PRORROGAÇÃO EM HORÁRIO DIURNO.

I – O adicional noturno, pago com habitualidade, integra o salário do empregado para todos os efeitos.

II – Cumprida integralmente a jornada no período noturno e prorrogada esta, devido é também o adicional quanto às horas prorrogadas. Exegese do art. 73, § 5º, da CLT.

Assim, o fato de parte da jornada de 12x36 horas ser cumprida fora do horário noturno não descaracteriza a incidência do adicional. Por outro lado, é ainda mais penosa para o trabalhador que já se empreendeu durante toda a noite em claro e permanecerá até as 7:00 horas da manhã. Vejamos como as convenções analisadas tratam do adicional noturno nas jornadas 12x36.

Nas convenções celebradas no período de 2005 a 2008 a cláusula atinente ao adicional noturno nas jornadas 12x36 tinham a seguinte redação:

CLÁUSULA SEXTA ESCALA DE 12hX36h - ADICIONAL NOTURNO

Na Escala de revezamento de 12hx36h, devido à natural compensação e do revezamento existente, não haverá distinção entre a hora noturna e a hora diurna, sendo que a hora noturna terá os seguintes valores: a) Para o vigilante que ganha o Salário Normativo Mínimo a hora noturna será R\$ 5,00 (cinco reais); b) Para os Vigilantes que trabalham no Banco do Brasil a hora noturna será R\$ 6,70 (seis reais e sessenta centavos); c) Para os Bombeiros/Brigadista contra Incêndios a hora noturna será R\$ 6,70 (seis reais e sessenta centavos); d) Para os Vigilantes que trabalham no Banco Central a hora noturna será R\$ 9,76 (nove reais e setenta e seis centavos).

Parágrafo Único - nos demais casos de labor noturno o adicional e o cálculo da hora serão de acordo com o art. 73 da CLT.

Não havia distinção entre a hora noturna e a hora diurna, tampouco previsão de adicional mais favorável ao trabalhador que os 20% do art. 73 da CLT. Da mesma forma, em que pese a jurisprudência da Súmula 60 do TST preconizando a incidência do adicional nas horas prorrogadas, as convenções foram silentes, impondo quadro mais gravoso aos trabalhadores.

No período de 2009 a 2011, nas convenções celebradas pelo Sindicatos dos Vigilantes do Distrito Federal o adicional noturno foi negociado da seguinte maneira:

CLÁUSULA DÉCIMA - ESCALA DE 12H X 36H - ADICIONAL NOTURNO

Na Escala de revezamento de 12hx36h, aqui consideradas a prorrogação após as 5 horas e a hora noturna reduzida, o adicional noturno pago será na razão de 12% (doze por cento) incidentes sobre os salários normativos descritos na cláusula primeira desta norma.

Parágrafo Único - nos demais casos de labor noturno o adicional será de acordo com o art. 73 da CLT.

Neste período, embora as convenções incorporem a hora noturna reduzida e a incidência do adicional noturno na prorrogação após as 5:00 horas, o patamar do adicional na ordem de 12% apenas é consideravelmente inferior àquele previsto na legislação heterônoma que prevê 20%. Houve redução do percentual aplicável em desfavor do trabalhador, violando as disposições constitucionais, pois em que pese ter garantido a hora noturna reduzida e a prorrogação do horário, estipulou porcentagem abaixo do mínimo considerado pela legislação.

Nas convenções do período de 2010 a 2012, celebradas pelo Sindicato dos Bombeiros Civis do Distrito Federal, há um retorno da previsão da equiparação da hora noturna com a diurna e a desconsideração das horas prorrogadas após as 5:00 horas, ignorando o regramento jurisprudencial já vigente da Súmula 60 do TST, mais favorável ao trabalhador. Neste sentido foram as cláusulas correspondentes:

Parágrafo Terceiro - Na escala de revezamento de 12x36, devido a natural compensação e do revezamento existente, não haverá distinção entre a hora noturna e a hora diurna, somente sendo devido a título de adicional noturno o percentual de 20% (vinte por cento) sobre a hora normal, e esse percentual somente incidirá sobre as horas trabalhadas das 22:00h de um dia até às 05:00h do outro dia.

Parágrafo Quarto - Nos demais casos de labor noturno o adicional e o cálculo da hora serão de acordo com o art. 73 da CLT.

Somente em 2013 as convenções coletivas passam a prever o adicional noturno de modo adequado e alinhado à jurisprudência do TST, inclusive fazendo referência expressa à Súmula nº 60 do Tribunal, embora ela tenha sido editada ainda em 2005. As cláusulas referentes ao tema passam a dispor o seguinte:

Parágrafo Quinto – No regime acordado de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso e trinta e seis horas semanais, conforme prevê o artigo 5º da Lei 11.901/09, é devido o adicional noturno sobre as horas laboradas após as 05 horas da manhã, sendo que cumprida integralmente a jornada no período noturno e prorrogada esta, devido é também o adicional noturno quanto às horas prorrogadas, nos termos da Súmula nº 60, II, do TST.

Parágrafo Sexto – Aos trabalhadores sujeitos à jornada diária, em período noturno, compreendido das 22 horas às 05 horas da manhã é devido o adicional noturno sobre as horas laboradas após as 05 horas da manhã, sendo que, cumprida integralmente a jornada no período noturno, e prorrogada esta, devido

é também o adicional noturno quanto às horas prorrogadas, nos termos da Súmula nº 60, II, do TST.

A partir de 2018 as convenções coletivas incorporam as alterações provocadas pela reforma trabalhista. O art. 59-A da CLT, introduzido pela reforma, regulou a jornada 12x36 e dispôs no seu parágrafo único que “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”. Assim, de 2018 a 2022, em que pese terem considerado a hora noturna reduzida, as cláusulas das convenções referentes ao adicional noturno trataram de detalhar as novas regras em prejuízo aos trabalhadores e passaram a vigorar com o seguinte texto:

Parágrafo Segundo – Consideram-se normais os dias de domingo e feriados laborados nesta jornada, 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.

Parágrafo Terceiro – Considera-se noturno o trabalho executado entre as 22 (vinte e duas) horas de um dia e as 5 (cinco) horas do dia seguinte, sendo a hora noturna computada como de 52 minutos e 30 segundos (artigo 73 da CLT).

Parágrafo Quarto – No regime acordado de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso, não é devido o adicional noturno sobre as horas laboradas após as 05 (cinco) horas da manhã (artigo 59-A da CLT).

Parágrafo Quinto – Na hipótese de parte da jornada do bombeiro civil se incluir no horário noturno e outra parte se concretizar antes ou depois dele, em horário diurno, o mesmo somente terá direito ao recebimento do adicional noturno por aquelas horas efetivamente situadas dentro do limite fixado por lei, ou seja, entre 22h00min e 05h00min, nos termos do parágrafo único do artigo 59-A da Lei 13.467/17.

Observamos, assim, mais uma alteração imposta pela Lei 13.467/17 em prejuízo dos trabalhadores. O grau de proteção do trabalho noturno na jornada 12x36, conferido tanto pelas disposições legislativas anteriores quanto pela jurisprudência do TST, foi diminuindo, submetendo os trabalhadores aos riscos existentes sem uma contraprestação justa e efetiva.

3.4.3 Jornada de trabalho

Quanto à jornada de trabalho é importante tecer algumas considerações que julgamos relevantes. Inicialmente observamos com a análise dos instrumentos coletivos, conforme exposto no capítulo II do presente trabalho que trata da jornada 12x36 e suas origens, que este regime já era adotado mediante convenção coletiva para a categoria dos Vigilantes e Bombeiros Civis muito antes da sua validação pelo judiciário e pela legislação estatal. Já em 2005 a convenção coletiva firmada pelo Sindicato dos Vigilantes do Distrito Federal previa que:

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA JORNADA DE TRABALHO

A jornada de trabalho dos Vigilantes armados, desarmados, Bombeiros e Fiscais será de 12hX36h (doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso), nas seguintes hipóteses: a) Nos postos de serviço contratados e que venham a ser contratados, 720 (setecentos e vinte) horas/mês, 24 (vinte e quatro) horas por 30 (trinta) dias; b) Nos postos de serviços contratados e que venham a ser contratados, noturnos de 360 (trezentos e sessenta) horas/mês, 12 (doze) horas por 30 (trinta) dias; c) Nos postos de serviços contratados e que venham a ser contratados, diurnos, de 360 (trezentos e sessenta) horas/mês, 12 (doze) horas por 30 (trinta) dias; d) Nos postos de serviços contratados e que venham a ser contratados, apenas diurnos, de 12 (doze) horas, de segunda a sexta-feira, com folgas aos sábados, domingos e feriados. (grifo nosso).

Ademais, da análise comparada dos instrumentos coletivos celebrados pelo Sindesv-DF e pelo SindBombeiros-DF observamos que após a edição da Lei 11.901/09 (Lei dos Bombeiros Civis) as convenções coletivas específicas dos Bombeiros Civis passaram a prever jornada de trabalho mais benéfica que àquela estipulada para os Vigilantes. Isto se deu porque o art. 5^o¹²² da referida lei limitou a jornada semanal dos Bombeiros Civis em 36 horas. As convenções referentes à categoria dos Vigilantes não fazem essa limitação semanal. Embora submetidos à mesma jornada de trabalho, enquanto o Bombeiro Civil, a partir de 2009 passou a trabalhar mensalmente por 144 horas, o Vigilante patrimonial trabalha 168 horas.

A lei dos Bombeiros Civis possibilitou uma conveniente disposição do tempo máximo de labor semanal e mensal, conseqüentemente, aplicável somente a esta categoria. Sob ótica diversa, o novo regramento configura-se como um nocivo e desprotetivo precedente para os demais profissionais submetidos a esta jornada.

Outro ponto importante observado na presente pesquisa é que as convenções coletivas celebradas pelo SindBombeiros-DF a partir de 2010, a despeito de observarem a jornada prevista na Lei 11.901/09, também preveem a possibilidade de compensação do excesso de horas trabalhadas, nos moldes do banco de horas, no regime 12x36 já tão flexibilizado e prejudicial à saúde do trabalhador. Neste sentido as convenções dispõem que:

DURAÇÃO E HORÁRIO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - JORNADA DE TRABALHO

A jornada de trabalho dos empregados da categoria profissional (bombeiro civil/brigadista) é de 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de descanso, num total de 36 (trinta e seis) horas semanais. (art. 5^o da Lei 11.901/09).

¹²² Art. 5o A jornada do Bombeiro Civil é de 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de descanso, num total de 36 (trinta e seis) horas semanais.

Parágrafo Primeiro - As empresas compensarão o excesso de horas trabalhadas em um dia ou semana pela correspondente ausência de trabalho em outro dia, de maneira que não exceda, no período o máximo de 120 (cento e vinte) dias.

Parágrafo Segundo - A jornada de trabalho estabelecida nesta cláusula poderá ser acrescida de horas suplementares que serão remuneradas com adicional de 50% (cinquenta por cento) sobre a hora normal, ou poderão ser compensadas, conforme previsto no parágrafo anterior. (grifo nosso).

Esta previsão aparece nas convenções coletivas até 2017, ano de elaboração da Lei 13.467 (reforma trabalhista) que regulou a jornada 12x36 e empreendeu flexibilizações mais prejudiciais às já então firmadas pelas entidades sindicais.

Também se destaca na análise o reflexo que teve a edição da Súmula 444 do Tribunal Superior do Trabalho, em 2012, nas referidas convenções coletivas. Conforme já abordado no presente trabalho, a Súmula 444 do TST¹²³ representou importante aceno positivo do Poder Judiciário para a jornada 12x36 e, embora tenha conferido validade para sua ampliação no mercado de trabalho brasileiro, adotou critérios para sua efetivação. Além da previsão de que para a validade a jornada devesse ser prevista em lei ou ajustada exclusivamente mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho, a Súmula corretamente garantiu a remuneração em dobro dos feriados trabalhados.

As convenções coletivas analisadas no período de 2005 a 2012 não previam o pagamento em dobro dos feriados e o consideravam já remunerado no salário em face da natural compensação das 36 horas de folga seguintes. Somente em 2013, observando o disposto na Súmula do TST a convenção coletiva celebrada pelo Sindicato dos Bombeiros Civis do Distrito Federal assegurou esta disposição de forma mais benéfica ao trabalhador nos seguintes termos: “Parágrafo Terceiro – Fica assegurada aos trabalhadores, a remuneração em dobro dos feriados trabalhados, conforme disciplina a Súmula 444 do TST”.

Ocorre que, mais uma vez, com vistas a reduzir os custos sustentados pelo empregador e impor politicamente uma posição de maior flexibilização da regulação do trabalho, a reforma trabalhista no *caput* do mesmo art. 59-A¹²⁴, da CLT, que regulou a jornada 12x36, considerou

¹²³ SÚMULA N.º 444 - JORNADA DE TRABALHO. NORMA COLETIVA. LEI. ESCALA DE 12 POR 36. VALIDADE.

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. Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25-9-2012

¹²⁴ 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

que os feriados coincidentes com as escalas de trabalho cumpridas já se reputam remunerados e/ou compensados, no mesmo sentido adotado quanto à prorrogação do horário noturno.

Neste sentido, a partir de 2018, as convenções coletivas celebradas pelo SindBombeiros-DF passaram a dispor que:

Parágrafo Segundo – Consideram-se normais os dias de domingo e feriados laborados nesta jornada, 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.

Homero Batista Mateus leciona que esta disposição trazida pela reforma trabalhista em dissonância com o estabelecido pela Súmula 444 do TST é errônea. Isto porque embora pareça que um dia de folga seguinte a um dia de trabalho já represente a folga compensatória do domingo ou feriado, a jornada 12x36 adiciona mais 4 horas de trabalho que necessitam de dia extra para folga, ou seja, “o dia seguinte era destinado a compensar parte do dia anterior, havendo pouco espaço de manobra para a compensação do feriado. Basta o mês ter seis dias de descanso – mesclando feriados e domingos – para a conta não fechar”¹²⁵. Ademais, a alteração neste ponto é claramente mais vantajosa para o empregador do que para o empregado. É mais uma disposição em prejuízo dos trabalhadores e que se adequa aos fins propostos pela reforma trabalhista.

3.4.4 Horas extraordinárias

Em que pese a gravosa jornada de 12 horas de trabalho no regime 12x36, as convenções coletivas ainda preveem a possibilidade de realização de horas extraordinárias pelo empregado, inclusive podendo trabalhar por mais 12 horas seguidas desde que devidamente remunerado com o adicional de horas extras. Nas cláusulas das convenções firmadas pelo Sindesv-DF de 2005 a 2011 estavam assim tratadas as hipóteses de horas extras:

seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)

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. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)

¹²⁵ SILVA, 2018 *apud* ROCHA, Fábio Ribeiro da. COLNAGO, Lorena de Mello Rezende. Aspectos polêmicos da jornada de trabalho 12x36. *Revista TST*, São Paulo, vol. 86, nº 4, p. 27-49, out/dez 2020.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA JORNADA DE TRABALHO 12hx36h – ADICIONAL DE HORAS EXTRAS

O vigilante que labora na escala de 12hx36h, quando tiver, por motivo excepcional, que trabalhar 12 horas consecutivas, após já ter laborado 12 horas do seu plantão de escala, terá direito a perceber, em relação a essas 12 horas extras, o adicional de 100%.

Parágrafo Único – somente no labor descrito no caput desta cláusula será devido o adicional supracitado, sendo que nos demais casos de labor sobrejornada o adicional de horas extras será de 50%.

Tema pacífico na jurisprudência com relação à jornada 12x36 e sua adoção é que o empregado não tem direito ao pagamento, como extras, da décima primeira e décima segunda hora trabalhadas. Inclusive este entendimento foi firmado pelo TST em 2012 com a Súmula 444, conforme vimos. As razões, incorretas ao nosso ver, para tal entendimento residem na ideia de que, além da jornada 12x36 não ser um acordo de compensação, mas um sistema diferenciado de regime de horário de trabalho e, principalmente, de que a sobrejornada de 4 horas estaria compensada pelas 36 horas de repouso seguintes. Tal entendimento é regra geral nas convenções coletivas analisadas na presente pesquisa. Nas convenções coletivas celebradas pelo Sindesv-DF de 2005 a 2011 este entendimento está consubstanciado na seguinte cláusula:

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA HORAS EXTRAORDINÁRIAS

Os empregados que trabalham na jornada de trabalho de 12hX36h (doze horas de trabalho por trinta e seis horas de descanso) não farão jus a horas extraordinárias em razão da natural compensação, inclusive do intervalo para refeição, face à inexistência de trabalho nas 36 (trinta e seis) horas seguintes.

O que chama a atenção nas referidas convenções são cláusulas que pactuam o compromisso da entidade sindical dos empregados em não patrocinar qualquer demanda, judicial ou administrativa, em que se busque o pagamento de horas extras no regime 12x36 e, ainda, que o pedido de pagamento de horas extras no referido regime seria nulo de pleno direito. A entidade sindical utiliza, inclusive, o argumento de que os próprios trabalhadores reconhecem a conveniência da cláusula e a consideram de seu interesse. Vejamos:

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA HORAS EXTRAORDINÁRIAS

Parágrafo Primeiro O SINDESV assume o compromisso de não patrocinar ou dar qualquer assistência, em qualquer demanda, judicial ou administrativa, objetivando ao pagamento de horas extras, quando observada a jornada de serviço supramencionada, uma vez que expressamente reconhece e afirma a conveniência da cláusula e a considera de interesse dos Vigilantes, conforme decidido em Assembléia Geral da Categoria.

Parágrafo Segundo Considera-se já remunerado o trabalho realizado nos domingos e feriados que porventura coincidam com a escala prevista nesta

cláusula, face à natural compensação pelo desconto nas 36 (trinta e seis) horas seguintes.

Parágrafo Terceiro O pedido de pagamento de horas extras, em se tratando de jornada de trabalho de 12hX36h (doze horas de trabalho e trinta e seis de descanso) é nulo de pleno direito. (grifo nosso).

Estas disposições são claramente inconstitucionais e fogem do escopo democrático conferido pela Constituição às negociações coletivas. A norma coletiva não pode obstar o acesso à justiça, garantido como um direito constitucional fundamental. Além disso, estas pactuações atentam contra a própria entidade sindical, retirando-lhe uma das suas vertentes mais importantes que é a possibilidade de buscar a via judicial para compor conflitos coletivos de seus filiados. Atento a isto, o Ministério Público do Trabalho moveu ação contra estas cláusulas e, na convenção coletiva de 2009, elas foram declaradas nulas pelo Juízo da 5ª Vara do Trabalho de Brasília, conforme expresso no próprio instrumento coletivo (Apêndice I).

Nas convenções coletivas celebradas pelo SindBombeiros-DF não aparecem tais disposições no sentido de o sindicato se abster de promover ações visando o pagamento de horas extras. Não obstante, outra questão referente ao tema chama a atenção. Trata-se da base de cálculo para efeito de pagamento do adicional de horas extras. Conforme observamos, o valor do divisor vai aumentando com o passar dos anos, de forma que o valor da hora de trabalho vai diminuindo. Ou seja, há uma movimentação negocial de forma a diminuir o valor trabalho via convenção coletiva.

Ilustrativamente, nas convenções coletivas de 2005 a 2011 celebradas pelo Sindesv-DF repete-se a mesma cláusula referente ao adicional de horas extras, onde o valor da hora de trabalho é calculado sobre o divisor de 220 horas:

CLÁUSULA NONA - ADICIONAL DE HORAS EXTRAS

O cálculo das horas extra será efetuado dividindo-se a remuneração por 220 (duzentos e vinte) horas acrescido do adicional de 50% (cinquenta por cento) do valor da hora resultante.

Na primeira convenção analisada firmada pelo SindBombeiros-DF (2010-2011) também se repete o mesmo verbete. No entanto em 2012 a convenção dispõe de modo diverso e passa a considerar o divisor de 144 horas. É valor mais favorável ao trabalhador.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - ADICIONAL DE HORAS EXTRAS

O cálculo da hora extra será efetuado dividindo-se a remuneração por 144 (cento e quarenta e quatro) horas, acrescida do adicional de 50% (cinquenta por cento) do valor da hora resultante, conforme art. 5º, Lei 11.901/09.

O valor não passa longo período sem alteração. Logo no ano seguinte o instrumento negocial passa a prever que o cálculo será feito dividindo-se o salário por 180 horas:

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - ADICIONAL DE HORAS EXTRAS

O cálculo da hora extra será efetuado dividindo-se o salário por 180 (cento e oitenta) horas, acrescida do adicional de 50% (cinquenta por cento) do valor da hora resultante.

Parágrafo Único – Havendo alguma modificação na Lei nº 11.901/2009 o divisor, para fins de cálculo de hora extra, será devidamente adequado.

Finalmente em 2014 o cálculo retorna aos patamares vistos inicialmente com as 220 horas como divisor para cálculo do adicional de horas extras. Visualiza-se um movimento inconstante das cláusulas referentes às horas extras nas convenções analisadas: ora com disposições mais favoráveis ao trabalhador, ora com estipulações mais prejudiciais.

3.5 Contrapartidas do processo negocial

Da análise das convenções coletivas observamos outras questões que, embora não se relacionem diretamente com o objeto de estudo do presente trabalho, julgamos serem pertinentes.

Inicialmente vemos que em todas as convenções coletivas negociadas pelo SindBombeiros-DF a partir de 2010 estão expressas cláusulas que garantem o descanso remunerado no período de amamentação para as trabalhadoras. Tal previsão não era objeto de negociação nos instrumentos celebrados pelo Sindesv-DF. A garantia se dá nos seguintes termos:

INTERVALOS PARA DESCANSO CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - GARANTIA DE DESCANSO REMUNERADO NO PERÍODO DE AMAMENTAÇÃO

As empresas, na forma prevista na CLT, assegurarão à empregada, durante a jornada de trabalho, 2 (dois) descansos especiais de meia hora cada um para amamentar o próprio filho até que esse complete 6 (seis) meses.

Parágrafo Único – Quando a saúde do filho assim o exigir, este período de 6 (seis) meses poderá ser dilatado.

De igual modo, a Lei 11.901/09 (Lei dos Bombeiros Civis) assegurou à categoria adicional de periculosidade de 30%, conforme art. 6º, III, de modo mais favorável aos profissionais vigilantes. Assim, a partir de 2010, as convenções coletivas específicas aos

Bombeiros Civis, já celebradas pelo SindBombeiros-DF incorporam a previsão estatal e passam a assegurar o adicional em suas cláusulas:

CLÁUSULA SÉTIMA - REAJUSTE SALARIAL

Parágrafo Quarto - Fica garantido, conforme Lei 11.901/09, o adicional de 30% (trinta por cento) de periculosidade a todos os trabalhadores que exerçam a função de Bombeiro Civil (Brigadistas) dentro do território geográfico do Distrito Federal.

Em contraponto a tais benefícios, também verificamos que as convenções coletivas celebradas já sob a vigência da Lei 13.467/17, além de todos os pontos levantados ao longo deste trabalho, passam a permitir a contratação de trabalhadores intermitentes. As alterações seguem os padrões da racionalidade neoliberal no sentido de permitir maior flexibilização da ordem justabalhista e conferir maior poder aos empregadores para disporem do tempo de trabalho dos empregados e diminuir custos.

Até 2017 as convenções coletivas analisadas previam que as entidades sindicais representativas dos empregados e empregadores se comprometiam a não incluir contratos temporários e trabalho parcial nas empresas do segmento. A cláusula referente dizia que:

Mão-de-Obra Temporária/Terceirização

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - CONTRATO TEMPORÁRIO

Fica acordado entre o Sindicato Patronal e o Sindicato Laboral a não inclusão do contrato temporário e trabalho parcial nas empresas do segmento, na base territorial do Distrito Federal, salvo decisão conjunta e formalizada em Ata entre os Sindicatos.

A Lei da reforma trabalhista introduziu a figura do contrato individual de trabalho para prestação de trabalho intermitente, nos termos dos art. 443, *caput* e § 3º, e art. 452-A, *caput*, §§ e incisos da CLT. O trabalho intermitente caracteriza-se pela prestação de serviços de forma não contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses. É, sem dúvida, grave instituto que precariza cada vez mais as condições de trabalho digno asseguradas nas Constituição Federal.

De 2018 em diante as convenções coletivas firmadas pelo SindBombeiros-DF passaram a ter a seguinte cláusula:

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - CONTRATO INTERMITENTE

Os sindicatos convencionam a autorização para que empresas contratem trabalhadores intermitentes, previstos no artigo 452-A da Lei 13.467/2017, as quais se obrigam a realizarem o pagamento das parcelas previstas no § 6º do

artigo 452-A da CLT, referentes a cada período de prestação de serviço, em 5 (cinco) dias úteis contados do último dia de prestação de serviço.

Parágrafo Primeiro – A carga horária mínima para emprego do trabalho intermitente é de 12 (doze) horas diárias, conforme a lei 11.901 de 2009.

Parágrafo Segundo – Fica convencionado que o trabalhador intermitente não se prestará à substituição definitiva do trabalhador efetivo, bem como não se prestará exclusivamente para cobertura do intervalo intrajornada, devendo o mesmo ser contratado, preponderantemente, para a cobertura de folgas, férias, faltas e plantões que extrapolarem a jornada semanal.

Parágrafo Terceiro – O trabalhador intermitente deverá ser contratado observando a lei 11.901 de 2009, adstrita à sua categoria profissional e terá preferência de contratação para preenchimento de vaga efetiva na função na qual foi contratado.

Parágrafo Quarto – O trabalhador intermitente que não for convocado dentro do período de 6 (seis) meses deverá ter seu contrato rescindido.

Parágrafo Quinto – Em consonância com a previsto no §6º do artigo 452-A da CLT, será assegurado ao trabalhador intermitente o recebimento da remuneração, férias proporcionais com acréscimo de um terço, décimo terceiro salário proporcional; repouso semanal remunerado; além de auxílio alimentação e valetransporte.

Parágrafo Sexto – O trabalhador fará jus ao piso salarial correspondente ao trabalho efetivamente exercido.

Parágrafo Sétimo – As empresas que optarem pela contratação de profissionais na modalidade de contrato intermitente, deverão encaminhar ao Sindicato Laboral, uma listagem, a cada 30 (trinta dias), contendo as informações sobre as contratações intermitentes havidas naquele período, bem como estarão sujeitas a realizar todas as homologações das rescisões contratuais no Sindicato Laboral.

O SindBombeiros-DF não foi capaz de impedir os efeitos nefastos introduzidos pela reforma trabalhista nas negociações coletivas celebradas. Neste sentido, a cláusula que previa acordo de não inclusão de contrato temporário e trabalho parcial nas empresas deu lugar às regras relativas ao contrato intermitente já no ano seguinte à entrada em vigor da reforma, aumentando o grau de destruição dos direitos dos trabalhadores e contribuindo para um direito do trabalho de exceção.

CONCLUSÃO

O presente trabalho de conclusão de curso pretendeu examinar a jornada de trabalho 12x36 e sua conformação histórica, legal e jurisprudencial no mercado de trabalho brasileiro. Inicialmente foram abordados conceitos iniciais referentes aos aspectos relacionados com a jornada de trabalho, os fundamentos de proteção à limitação da duração do trabalho, destacando-se fundamentalmente o direito à saúde, que é pressuposto necessário para o gozo de todos os demais direitos.

No mesmo sentido, demonstrou-se a luta histórica pela limitação do tempo de trabalho e como jornadas extenuantes e prolongadas, tanto no seu aspecto quantitativo quanto qualitativo, são causas diretas para a ocorrência de acidentes de trabalho e acometimento de doenças profissionais, aumentando gastos que, ao final, são suportados por toda sociedade, direta ou indiretamente. Estes pontos já seriam suficientes para entender pelo total desacordo do regime 12x36 com o ordenamento jurídico de proteção da pessoa humana.

Examinamos o tratamento dado pela Constituição Federal de 1988 com relação à jornada de trabalho e à saúde dos trabalhadores, primando originariamente pela preservação da vida digna e, conseqüentemente, pela garantia de condições mínimas que assegurem o direito ao trabalho digno. Não obstante, o que se verificou nos anos imediatamente seguintes à promulgação da Carta Magna foi a ampliação de técnicas de flexibilização do ordenamento jurídico e social do trabalho, sob o manto de ideais neoliberais que pregam um Estado mínimo para a proteção social e um livre mercado com vistas à redução dos custos suportados pelos detentores do capital. A estipulação da jornada 12x36 é uma boa demonstração da instrumentalização do tempo de trabalho em prol dos interesses dos empregadores, que deveriam, em tese, assumir os riscos pelo empreendimento, e não os transferir aos trabalhadores.

Os discursos legitimadores da desregulação do trabalho foram tornando-se mais fortes com o passar do tempo no Brasil, até atingirem as instituições e os atores envolvidos nas relações de trabalho. Houve uma crescente pauta pela modernização do ordenamento trabalhista como única solução para enfrentar as crises e estimular a geração de empregos. Estes argumentos puderam ser visualizados no julgamento da ADI 4842, pelo STF em 2016, por exemplo. A argumentação elaborada, ao desprestigiar o direito fundamental à saúde e priorizar

discussões mercadológicas, é importante indicativo de que a corte máxima do judiciário brasileiro está sinalizando sua leniência com medidas de desregulação do trabalho.

Com a presente pesquisa, embora não seja possível afirmar que o julgamento em questão tenha exercido impacto direto nas condições de trabalho da categoria dos Bombeiros Civis ao declarar a constitucionalidade do art. 5º da Lei 11.901/09, é possível inferir que ele facilita a expansão dessa jornada para outros grupos, sem as mesmas proteções que foram asseguradas àqueles. Ademais, como afirmado, a argumentação feita pela Suprema Corte brasileira torna menos dificultoso o caminho percorrido por aqueles que defendem medidas neoliberais e fragiliza a ação coletiva dos trabalhadores ao negar as lutas históricas pela limitação do tempo de trabalho.

As pautas neoliberais que fincaram raízes no Brasil ainda em 1990 e foram implementando medidas flexibilizantes em prejuízo dos trabalhadores alcançou seu ápice em 2017 com a Lei 13.467/17, promovendo uma verdadeira destruição do arcabouço protetivo ao trabalhador elencado na CLT. As disposições da reforma trabalhista foram no sentido de conferir maior poder aos detentores do capital, ampliando as formas de flexibilização e redução de custos, diminuindo a proteção à saúde e segurança dos trabalhadores e contribuindo para o Direito do Trabalho de Exceção ao materializar o rebaixamento do padrão protetivo.

Quanto à jornada 12x36 especificamente, embora tenhamos examinado que já era adotada ainda na década de 1990 na categoria dos Vigilantes, após seu reconhecimento pelo Superior Tribunal do Trabalho com a Súmula 444, foram fixados critérios para sua excepcional adoção. Não obstante, a reforma trabalhista promoveu alterações em desacordo com estes critérios e aumentou ainda mais o quadro de fragilização a que o trabalhador estava submetido.

Com a análise das convenções coletivas aplicadas aos Bombeiros Civis e Vigilantes do Distrito Federal foi possível observar como objetivamente foram internalizadas nas negociações coletivas as modificações promovidas pela legislação ou pela jurisprudência no que se refere à jornada 12x36 e seus reflexos principais na relação de trabalho. De modo geral, embora tenhamos visto refletidas nas cláusulas poucas melhorias aos trabalhadores em virtude de orientações jurisprudenciais do TST – ainda que desrespeitadas em certos períodos – como a Súmula 60, referente ao adicional noturno, e a Súmula 444, referente à remuneração em dobro dos feriados trabalhados, as alterações impostas pela reforma trabalhista representaram as principais mudanças em desfavor dos trabalhadores refletidos nos instrumentos coletivos analisados.

Quanto ao intervalo intrajornada, por exemplo, a reforma alterou o § 4º do art. 71 da CLT e considerou que a não concessão ou concessão parcial do intervalo implica o pagamento, de natureza indenizatória, apenas do período suprimido, em prejuízo dos trabalhadores. Quanto ao trabalho noturno e os feriados trabalhados, a reforma introduziu o art. 59-A na CLT, que, além de ampliar irrestritamente a jornada 12x36 para qualquer categoria profissional, considerou compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno.

Deste modo, do ponto de vista da flexibilização, com o exame das cláusulas das convenções coletivas dos Bombeiros Civis, observamos, portanto, que houve influência direta da Lei 13.467/17, inclusive, desconstruindo os critérios positivos que os limites jurisprudenciais tinham adotado anteriormente à sua promulgação. Além disso, outro ponto observado na análise das convenções foi a previsão da contratação de trabalhadores em regime intermitente após a elaboração da Lei 13.467/17.

Além destes aspectos observados a partir das negociações coletivas, a reforma trabalhista também possibilitou a adoção da jornada 12x36 em atividades insalubres e dispôs absurdamente que regras referentes à duração do trabalho e intervalos não são consideradas normas de saúde, higiene e segurança, atentando contra os mandamentos constitucionais que asseguram o direito do trabalho à redução dos riscos inerentes ao trabalho.

Ante o exposto, sem pretensão de esgotar a discussão sobre o tema, a pesquisa realizada pôde contribuir com o debate, levantando outras perspectivas e possibilitando visualizar objetivamente como o avanço da racionalidade neoliberal e das políticas de austeridade estão sendo instrumentalizadas pelos atores sociais, notadamente nas convenções coletivas referentes à categoria dos Bombeiros Civis do Distrito Federal que são submetidos à jornada 12x36.

As alterações promovidas pela reforma trabalhista devem ser interpretadas de forma sistemática, conforme os preceitos constitucionais, principalmente no que diz respeito à dignidade da pessoa humana e à valorização do trabalho digno e do seu valor social, para que não percamos de vista o caráter democrático e social que sustenta todo o ordenamento jurídico justralhista.

REFERÊNCIAS

ABUD, Cláudia José. Jornada de trabalho e a compensação de horários. São Paulo: Atlas, 2008. p. 95.

ALMEIDA, Almiro E.; SEVERO, Valdete S. *Direito à desconexão nas relações sociais de trabalho*. 2 ed. São Paulo: LTr, 2016.

AVELINO, José Araújo. *Jornada de trabalho 12x36: prejudicialidade à saúde do trabalhador*. Interfaces científicas – Direito, Aracajú, v. 7, n. 2, p. 101-116, Abril/Maio/Junho, 2019.

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

BOJART, Luiz Eduardo Guimarães. Justificativas para iniciar o debate jurídico no Brasil sobre a saúde mental no trabalho. In: FERREIRA, Januário Justin (Coord.). *Saúde mental no trabalho: coletânea do Fórum de Saúde e Segurança no Trabalho do Estado de Goiás*. Goiânia: Cir Gráfica, 2013.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília: Senado Federal, 2019.

BRASIL. *Decreto-Lei nº 5452, de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Senado Federal, 1943.

BRASIL. *Instrução Normativa nº 11, de 24 de março de 2009*, do Ministério do Trabalho e Emprego. Disponível em: [Página 46 do Diário Oficial da União - Seção 1, número 57, de 25/03/2009 - Imprensa Nacional](#)

BRASIL. *Lei n. 5.811, de 11 de outubro de 1972*. Dispõe sobre o regime de trabalho dos empregados nas atividades de exploração, perfuração, produção e refinação de petróleo, industrialização do xisto, indústria petroquímica e transporte de petróleo e seus derivados por meio de dutos. Disponível em: [L5811 \(planalto.gov.br\)](#).

BRASIL. *Lei nº 11.901, de 12 de janeiro de 2009*. Dispõe sobre a profissão de Bombeiro Civil e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/lei/11901.htm.

BRASIL. *Portaria nº 016, de 28 de fevereiro de 2011*, do Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal, que aprova a NT nº 007/2011 que fixa os critérios de dimensionamento, atribuições, formação e atuação das Brigadas de Incêndio em edificação e eventos no Distrito Federal. Disponível em: <https://www.cbm.df.gov.br/scip/wp-content/uploads/2021/01/11.0-NT-no-07-Brigada-de-Incendio.pdf>.

BRASIL. *Portaria nº 282, de 06 de agosto de 2007*, do Ministério do Trabalho e Emprego. Disponível em: [Página 74 do Diário Oficial da União - Seção 1, número 151, de 07/08/2007 - Imprensa Nacional](#).

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *ADI 4842*. Rel. Min. Edson Fachin. DJ de 8/8/2017. Acórdão.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Súmula nº 444*. Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012 - republicada em decorrência do despacho proferido no processo TST-PA-504.280/2012.2 - DEJT divulgado em 26.11.2012.

COLETA, José Augusto Dela. Acidentes de trabalho: fator humano, contribuições da psicologia do trabalho, atividades de prevenção. São Paulo: Atlas, 1989, p. 50. Apud: BRANDÃO, Claudio Mascarenhas. *Jornada de trabalho e acidente de trabalho: reflexões em torno da prestação de horas extraordinárias como causa de adoecimento no trabalho*. Revista TST, Brasília, vol. 75, no 2, abr/jun 2009. p. 47.

COMELLI, Ana Carolina. *A relação entre acidentes de trabalho e doenças ocupacionais com a jornada de trabalho e tempo mínimo de contribuição para previdência social*. Revista TST, São Paulo, vol. 85, nº 1, jan/mar 2019.

DAL ROSSO, Sadi. *O ardil da flexibilidade: os trabalhadores e a teoria do valor*. 1 ed. São Paulo: Boitempo, 2017. p. 39.

DAL ROSSO, Sadi. *Jornada de trabalho: duração e intensidade*. Cienc. Cult., São Paulo, v. 58, n. 4, p. 31 – 34, Dez. 2006. p. 32. Disponível em: http://cienciaecultura.bvs.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0009-67252006000400016&lng=en&nrm=iso.

DELGADO, Gabriela Neves. *Direito Fundamental ao trabalho digno*. São Paulo: LTr, 2006.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores*. 18 ed. São Paulo: LTr, 2019.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. *A Reforma Trabalhista no Brasil: com os comentários à lei nº. 13.467/2017*. São Paulo: LTr, 2017.

DRUCK, Graça. *Trabalho, precarização e resistências: novos e velhos desafios?* In: Caderno CRH, Salvador, v. 24, n. spe 01, 2011.

DUTRA, Renata Queiroz. *Do outro lado da linha: Poder Judiciário, regulação e adoecimento dos trabalhadores em call centers*. 2014. 293 f. Dissertação (Mestrado) – Programa de Pós-Graduação em Direito da Faculdade de Direito, Universidade de Brasília, Brasília, 2014.

DUTRA, Renata Queiroz. *Trabalho, regulação e cidadania: a dialética da regulação social do trabalho em call centers na Região Metropolitana de Salvador*. 2017. 388 f. Tese (Doutorado) – Programa de Pós-Graduação em Direito, Faculdade de Direito, Universidade de Brasília, Brasília, 2017.

DUTRA, Renata Q.; MELLO FILHO, Luiz Philippe V. de. *Desafios da tutela do trabalho no contexto da pandemia: desconstitucionalização, despublicização e desproteção*. In:

POCHAMAN, Márcio; OLIVEIRA, Dalila (orgs.). *A devastação do trabalho: a classe do labor na crise da pandemia*. 1 ed. Brasília: Gráfica e Editora Positiva: CNTE, 2020.

EXAME. Disponível em: <https://exame.com/carreira/na-nova-zelandia-semana-de-trabalho-de-4-dias-pode-ajudar-na-retomada/>.

FERREIRA. António Casimiro. *A sociedade de austeridade: poder, medo e direito do trabalho de exceção*. In: Revista Crítica de Ciências Sociais, 95, 2011. P. 04.

FILUS, Rodrigo; OKIMOTO, Maria Lúcia. *O efeito do tempo de rodízios entre postos de trabalho nos indicadores de fadiga muscular – o ácido láctico*. In: 14º Congresso Brasileiro de Ergonomia. Curitiba, 2006. Disponível em: https://acervodigital.ufpr.br/bitstream/handle/1884/5771/Disserta%c3%a7%c3%a3o_Rodrigo%20Filus.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

GANTUS, Guilherme Miguel e CABRAL, Angelo Antonio. Jornada 12x36 – recente história jurisprudencial e perspectivas para o debate de sua constitucionalidade após a reforma trabalhista. *Revista do Tribunal do Trabalho da 2ª Região*, São Paulo, n. 20, p. 72-81, 2018.

KREIN, José Dari; COLOMBI, Ana Paula Fregnani. *A reforma trabalhista em foco: desconstrução da proteção social em tempos de neoliberalismo autoritário*. Educ. Soc., Campinas, v. 40, e0223441, 2019.

KREIN, José Dari. *Tendências recentes nas relações de emprego no Brasil: 1990-2005*. 2007. 347 f. Tese (Doutorado) – Instituto de Economia, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2007.

KREIN, José Dari. O desmonte dos direitos, as novas configurações do trabalho e o esvaziamento da ação coletiva: consequências da reforma trabalhista. *Tempo Social, revista de sociologia da USP*, São Paulo, v. 30, n.1. p. 77-104, 2018.

GALVÃO *et al.*, *Contribuição Crítica à Reforma Trabalhista*. Campinas, 2017.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de direito do trabalho*. 13 ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2021. p. 275.

MARCZALEK, Eduardo Matos. *Reflexões sobre o regime de trabalho 12x36 na reforma trabalhista*. 2018. 79 f. Monografia (Bacharelado) – Departamento de Direito Econômico e do Trabalho, Faculdade de Direito, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2018. p. 18.

MING, Fábio. *A jornada de trabalho 12 por 36h: contextos históricos, legitimações ideológicas e a realidade regulatória da expropriação dos direitos básicos do trabalhador na tradição trabalhista brasileira*. 2017. 101 f. Dissertação (Doutorado) – Programa de Pós-Graduação em Sociologia, Faculdade de Economia, Universidade de Coimbra, Coimbra, 2017.

SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. *Horas extras pela supressão dos intervalos e pausas: por um olhar sistêmico*. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Brasília, vol. 81, nº 4, out/dez 2015. p. 182.

SMARTLAB. Disponível em: <https://smartlabbr.org/>.

SOIBELMAN, Mauro; ESCOBAR, Jane. *Horas extras, reflexos na saúde dos trabalhadores*. Estudo mencionado na petição inicial da ADI 4.842, que será objeto de estudo detalhado no presente trabalho. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/estfvisualizadorpub/jsp/consultarprocessoeletronico/ConsultarProcessoEletronico.jsf?seqobjetoincidente=4292176>.

OTTO, Gustavo Adolpho Montenegro de Aguiar. Aplicação da Lei 13.467/2017 (e suas alterações) à luz da Constituição Federal e dos Tratados Internacionais: controle de constitucionalidade, desafios dos operadores do Direito e a (in)segurança jurídica pós-reforma trabalhista. In: ROCHA, Claudio Jannotti da; NETO, Planton, Teixeira de Azevedo; MARTINS, Rafael Lara (orgs.). *Direito e Trabalho nos 30 anos da Constituição: experiências e desafios nos âmbitos do Direito do Trabalho e Previdenciário*. 1 ed. Florianópolis: TirantloBlanch, 2018. p. 60.

VEJA. Disponível em: <https://veja.abril.com.br/mundo/islandia-aumenta-produtividade-com-jornada-de-quatro-dias-por-semana/>.

VIANA, Márcio Túlio. O novo papel das convenções coletivas de trabalho: limites, riscos e desafios. Revista do TST, v. 67, n. 3, p. 47–63, 2001.

APÊNDICE I

Análise das convenções coletivas de trabalho celebradas pelo Sindesv-DF, de 2005 a 2011, e pelo SindBombeiros-DF, de 2010 a 2022.

CCTs 2005, 2006, 2007 e 2008. – Sindesv-DF

TEMA	CLÁUSULAS
Intervalo Intraornada	<p>CLÁUSULA QUARTA HORÁRIO PARA ALIMENTAÇÃO Será concedido ao Vigilante horário para alimentação, em conformidade com a conveniência e necessidade do serviço, por força da natureza de custódia e guarda da atividade.</p> <p>Parágrafo Primeiro – Intervalo intrajornada Fica o Vigilante desobrigado de promover a assinalação da folha de ponto ou registro do intervalo intrajornada, destinado à alimentação.</p> <p>Parágrafo Segundo Os vigilantes que prestam serviços em agências bancárias no período diurno terão a concessão do intervalo para refeição concedido entre as 11:00h da manhã e as 14:30h da tarde, sem que isso desnature a extensão do intervalo.</p> <p>Parágrafo Terceiro A concessão de horário para alimentação na forma desta cláusula, independente da extensão, não desnatura a jornada de trabalho da categoria doze por trinta e seis (12hx36h).</p>
Adicional noturno	<p>CLÁUSULA SEXTA ESCALA DE 12hx36h - ADICIONAL NOTURNO Na Escala de revezamento de 12hx36h, devido à natural compensação e do revezamento existente, não haverá distinção entre a hora noturna e a hora diurna, sendo que a hora noturna terá os seguintes valores: a) Para o vigilante que ganha o Salário Normativo Mínimo a hora noturna será R\$ 5,00 (cinco reais); b) Para os Vigilantes que trabalham no Banco do Brasil a hora noturna será R\$ 6,70 (seis reais e sessenta centavos); c) Para os Bombeiros/Brigadista contra Incêndios a hora noturna será R\$ 6,70 (seis reais e sessenta centavos); d) Para os Vigilantes que trabalham no Banco Central a hora noturna será R\$ 9,76 (nove reais e setenta e seis centavos). Parágrafo Único - nos demais casos de labor noturno o adicional e o cálculo da hora serão de acordo com o art. 73 da CLT.</p>
Jornada de trabalho	<p>CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA JORNADA DE TRABALHO A jornada de trabalho dos Vigilantes armados, desarmados, Bombeiros e Fiscais será de 12hx36h (doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso), nas seguintes hipóteses: a) Nos postos de serviço contratados e que venham a ser contratados, 720 (setecentos e vinte) horas/mês, 24 (vinte e quatro) horas por 30 (trinta) dias; b) Nos postos de serviços contratados e que venham a ser contratados, noturnos de 360 (trezentos e sessenta) horas/mês, 12 (doze) horas por 30 (trinta) dias; c) Nos postos de serviços contratados e que venham a ser contratados, diurnos, de 360 (trezentos e sessenta) horas/mês, 12 (doze) horas por 30 (trinta) dias; d) Nos postos de serviços contratados e que venham a ser contratados, apenas diurnos, de 12 (doze) horas, de segunda a sexta-feira, com folgas aos sábados, domingos e feriados.</p>
Horas extraordinárias	<p>CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA JORNADA DE TRABALHO 12hx36h – ADICIONAL DE HORAS EXTRAS O vigilante que labora na escala de 12hx36h, quando tiver, por motivo excepcional, que trabalhar 12 horas consecutivas, após já ter laborado 12 horas do seu plantão de escala, terá direito a perceber, em relação a essas 12 horas extras, o adicional de 100%.</p>

	<p>Parágrafo Único – somente no labor descrito no caput desta cláusula será devido o adicional supracitado, sendo que nos demais casos de labor sobrejornada o adicional de horas extras será de 50%.</p> <p>CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA HORAS EXTRAORDINÁRIAS Os empregados que trabalham na jornada de trabalho de 12hX36h (doze horas de trabalho por trinta e seis horas de descanso) não farão jus a horas extraordinárias em razão da natural compensação, inclusive do intervalo para refeição, face à inexistência de trabalho nas 36 (trinta e seis) horas seguintes.</p> <p>Parágrafo Primeiro O SINDESV assume o compromisso de não patrocinar ou dar qualquer assistência, em qualquer demanda, judicial ou administrativa, objetivando ao pagamento de horas extras, quando observada a jornada de serviço supramencionada, uma vez que expressamente reconhece e afirma a conveniência da cláusula e a considera de interesse dos Vigilantes, conforme decidido em Assembléia Geral da Categoria.</p> <p>Parágrafo Segundo Considera-se já remunerado o trabalho realizado nos domingos e feriados que porventura coincidam com a escala prevista nesta cláusula, face à natural compensação pelo desconto nas 36 (trinta e seis) horas seguintes.</p> <p>Parágrafo Terceiro O pedido de pagamento de horas extras, em se tratando de jornada de trabalho de 12hX36h (doze horas de trabalho e trinta e seis de descanso) é nulo de pleno direito.</p> <p>CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA ADICIONAL DE HORAS EXTRAS O cálculo da hora extra será efetuado dividindo-se a remuneração por 220 (duzentos e vinte) horas acrescido do adicional de 50% (cinquenta por cento) do valor da hora resultante.</p> <p>CLÁUSULA VIGÉSIMA REMUNERAÇÃO DE DOBRAS As dobras, assim entendidas duplicação de jornadas eventuais, serão remuneradas na proporção de 100% (cem por cento) do valor da hora normal.</p>
--	---

CCT 2009, 2010, 2011 – Sindesev-DF

TEMA	CLÁUSULAS
Intervalo Intra-jornada	<p>CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - HORÁRIO PARA ALIMENTAÇÃO Será concedido ao Vigilante horário para alimentação, em conformidade com a conveniência e necessidade do serviço, por força da natureza de custódia e guarda da atividade.</p> <p>Parágrafo Primeiro – Intervalo intra-jornada Fica o Vigilante desobrigado de promover a assinalação da folha de ponto ou registro do intervalo intra-jornada, destinado à alimentação.</p> <p>Parágrafo Segundo Os vigilantes que prestam serviços em agências bancárias no período diurno terão a concessão do intervalo para refeição concedida entre as 11h00minh da manhã e as 14h30minh da tarde, sem que isso desnature a extensão do intervalo.</p> <p>Parágrafo Terceiro A concessão de horário para alimentação na forma desta cláusula, independente da extensão, não desnatura a jornada de trabalho da categoria doze por trinta e seis (12hx36h).</p>

<p>Adicional noturno</p>	<p>CLÁUSULA DÉCIMA - ESCALA DE 12H X 36H - ADICIONAL NOTURNO Na Escala de revezamento de 12hx36h, aqui consideradas a prorrogação após as 5 horas e a hora noturna reduzida, o adicional noturno pago será na razão de 12% (doze por cento) incidentes sobre os salários normativos descritos na cláusula primeira desta norma. Parágrafo Único - nos demais casos de labor noturno o adicional será de acordo com o art. 73 da CLT.</p>
<p>Jornada de trabalho</p>	<p>CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - JORNADA DE TRABALHO A jornada de trabalho dos vigilantes armados, desarmados, bombeiros e fiscais será de 12hX36h (doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso), nas seguintes hipóteses: a) Nos postos de serviço contratados e que venham a ser contratados, 720 (setecentos e vinte) horas/mês, 24 (vinte e quatro) horas por 30 (trinta) dias; b) Nos postos de serviços contratados e que venham a ser contratados, noturnos de 360 (trezentos e sessenta) horas/mês, 12 (doze) horas por 30 (trinta) dias; c) Nos postos de serviços contratados e que venham a ser contratados, diurnos, de 360 (trezentos e sessenta) horas/mês, 12 (doze) horas por 30 (trinta) dias; d) Nos postos de serviços contratados e que venham a ser contratados, apenas diurnos, de 12 (doze) horas, de segunda a sexta-feira, com folgas aos sábados, domingos e feriados.</p>
<p>Horas extraordinárias</p>	<p>CLÁUSULA NONA - ADICIONAL DE HORAS EXTRAS O cálculo das horas extra será efetuado dividindo-se a remuneração por 220 (duzentos e vinte) horas acrescido do adicional de 50% (cinquenta por cento) do valor da hora resultante.</p> <p>CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - JORNADA DE TRABALHO 12H X 36H - ADICIONAL DE HORAS EXTRAS O vigilante que labora na escala de 12hx36h, quando tiver, por motivo excepcional, que trabalhar 12 horas consecutivas, após já ter laborado 12 horas do seu plantão de escala, terá direito a perceber, em relação a essas 12 horas extras, o adicional de 100%. Parágrafo Único – somente no labor descrito no caput desta cláusula será devido o adicional supracitado, sendo que nos demais casos de labor sobrejornada o adicional de horas extras será de 50%.</p> <p>CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - REMUNERAÇÃO DE DOBRAS As dobras, assim entendidas duplicação de jornadas eventuais, serão remuneradas na proporção de 100% (cem por cento) do valor da hora normal.</p> <p>CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - JORNADA DE TRABALHO E INTERVALOS NA ATIVIDADE Considerando as peculiaridades da atividade da segurança privada e vigilância, outorgada como complementar da segurança pública, e atendendo ao que foi decidido como melhor pelos empregados e pelos empregadores em suas respectivas assembleias gerais, os Sindicatos ora convenientes prevêm nos parágrafos desta Cláusula as condições relativas à jornada de trabalho e aos intervalos na atividade.</p> <p>HORAS EXTRAORDINÁRIAS Os empregados que trabalham na jornada de 12hX36h (doze horas de trabalho por trinta e seis horas de descanso) não farão jus a horas extraordinárias em razão da natural compensação, inclusive do intervalo para refeição, face à inexistência de trabalho nas 36 (trinta e seis) horas seguintes.</p>

<p>Adicional noturno</p>	<p>Parágrafo Segundo - Aos empregados sujeitos à escala de revezamento 12h x 36h (doze horas de efetivo trabalho por trinta e seis horas consecutivas de descanso), será concedido o intervalo de 1h de intervalo intrajornada, os quais ficam desobrigados de promover a assinalação da folha de ponto, de referido registro, sem que isso desnature a natureza da jornada e, tampouco, a ocorrência do intervalo.</p> <p>Parágrafo Terceiro - Na escala de revezamento de 12x36, devido a natural compensação e do revezamento existente, não haverá distinção entre a hora noturna e a hora diurna, somente sendo devido a título de adicional noturno o percentual de 20% (vinte por cento) sobre a hora normal, e esse percentual somente incidirá sobre as horas trabalhadas das 22:00h de um dia até às 05:00h do outro dia.</p>
<p>Jornada de trabalho</p>	<p>Parágrafo Quarto - Nos demais casos de labor noturno o adicional e o cálculo da hora serão de acordo com o art. 73 da CLT.</p> <p>INTERVALOS PARA DESCANSO CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - GARANTIA DE DESCANSO REMUNERADO NO PERÍODO DE AMAMENTAÇÃO</p> <p>As empresas, na forma prevista na CLT, assegurarão à empregada, durante a jornada de trabalho, 2 (dois) descansos especiais de meia hora cada um para amamentar o próprio filho até que esse complete 6 (seis) meses.</p> <p>Parágrafo Único – Quando a saúde do filho assim o exigir, este período de 6 (seis) meses poderá ser dilatado.</p>
<p>Horas extraordinárias</p>	<p>CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - INTERVALO PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO</p> <p>Ao empregado com jornada superior a 6 (seis) horas diárias fica garantido um intervalo mínimo de 1 (uma) hora para refeição, ficando a critério do empregado permanecer ou não no local de serviço.</p> <p>Parágrafo Único – As empresas pagarão horas extras a seus empregados quando estes não gozarem o horário de repouso e alimentação, ou compensarão na forma previsto na Cláusula 32ª desta Convenção.</p> <p>CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - ADICIONAL DE HORAS-EXTRAS</p> <p>O cálculo da hora extra será efetuado dividindo-se a remuneração por 220 (duzentos e vinte) horas, acrescidos do adicional de 50% (cinquenta por cento) do valor da hora resultante.</p>

CCT 2012 – SindBombeiros-DF

TEMA	CLÁUSULAS
<p>Adicional de periculosidade</p>	<p>CLÁUSULA SÉTIMA - REAJUSTE SALARIAL</p> <p>Parágrafo Quarto - Fica garantido, conforme Lei 11.901/09, o adicional de 30% (trinta por cento) de periculosidade a todos os trabalhadores que exerçam a função de Bombeiro Civil (Brigadistas) e salva-vidas, dentro do território geográfico do Distrito Federal.</p>
<p>Intervalo Intrajornada</p>	<p>JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS DURAÇÃO E HORÁRIO CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - JORNADA DE TRABALHO</p> <p>A jornada de trabalho dos empregados da categoria profissional é de 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de descanso, num total de 36 (trinta e seis) horas semanais. (art. 5º da Lei 11.901/09).</p>

<p>Adicional noturno</p>	<p>Parágrafo Primeiro - Aos empregados sujeitos à escala de revezamento 12h x 36h (doze horas de efetivo trabalho por trinta e seis horas consecutivas de descanso), será concedido o intervalo de 1h de intervalo intrajornada, os quais ficam desobrigados de promover a assinalação da folha de ponto, de referido registro, sem que isso desnature a natureza da jornada e, tampouco, a ocorrência do intervalo.</p> <p>Parágrafo Segundo - Na escala de revezamento de 12x36h, devido a natural compensação e do revezamento existente, não haverá distinção entre a hora noturna e a hora diurna, somente sendo devido a título de adicional noturno o percentual de 20% (vinte por cento) sobre a hora normal, e esse percentual somente incidirá sobre as horas trabalhadas das 22:00h de um dia até às 05:00h do outro dia.</p> <p>Parágrafo Terceiro - Nos demais casos de labor noturno o adicional e o cálculo da hora serão de acordo com o art. 73 da CLT.</p>
<p>Jornada de trabalho</p>	<p>PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA</p> <p>CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - ADICIONAL DE HORAS EXTRAS</p> <p>O cálculo da hora extra será efetuado dividindo-se a remuneração por 144 (cento e quarenta e quatro) horas, acrescida do adicional de 50% (cinquenta por cento) do valor da hora resultante, conforme art. 5º, Lei 11.901/09.</p>
<p>Horas extraordinárias</p>	<p>INTERVALOS PARA DESCANSO</p> <p>CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - GARANTIA DE DESCANSO REMUNERADO NO PERÍODO DE AMAMENTAÇÃO</p> <p>As empresas, na forma prevista na CLT, assegurarão à empregada, durante a jornada de trabalho, 2 (dois) descansos especiais de meia hora cada um para amamentar o próprio filho até que esse complete 6 (seis) meses.</p> <p>Parágrafo Único – Quando a saúde do filho assim o exigir, este período de 6 (seis) meses poderá ser dilatado.</p> <p>CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - INTERVALO PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO</p> <p>Ao empregado com jornada superior a 6 (seis) horas diárias fica garantido um intervalo mínimo de 1 (uma) hora para refeição, ficando a critério do empregado permanecer ou não no local de serviço.</p> <p>Parágrafo Único – As empresas pagarão horas extras a seus empregados quando estes não gozarem o horário de repouso e alimentação, nos termos do § 4º do artigo 71 da CLT.</p>

CCT 2013 – SindBombeiros-DF

TEMA	CLÁUSULAS
Adicional de periculosidade	<p>CLÁUSULA SÉTIMA - REAJUSTE SALARIAL</p> <p>Parágrafo Quarto - Fica garantido, conforme Lei 11.901/09, o adicional de 30% (trinta por cento) de periculosidade a todos os trabalhadores que exerçam a função de Bombeiro Civil (Brigadistas), dentro do território geográfico do Distrito Federal.</p>
Intervalo Intra jornada	<p>JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS DURAÇÃO E HORÁRIO</p> <p>CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - JORNADA DE TRABALHO</p> <p>A jornada de trabalho dos empregados da categoria profissional (bombeiro civil/brigadista) é de 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de descanso, num total de 36 (trinta e seis) horas semanais. (art. 5º da Lei 11.901/09).</p> <p>Parágrafo Primeiro - As empresas compensarão o excesso de horas trabalhadas em um dia ou semana pela correspondente ausência de trabalho em outro dia, de maneira que não exceda, no período o máximo de 120 (cento e vinte) dias.</p> <p>Parágrafo Segundo - A jornada de trabalho estabelecida nesta cláusula poderá ser acrescida de horas suplementares que serão remuneradas com adicional de 50% (cinquenta por cento) sobre a hora normal, ou poderão ser compensadas, conforme previsto no parágrafo anterior.</p> <p>Parágrafo Terceiro – Fica assegurada aos trabalhadores, a remuneração em dobro dos feriados trabalhados, conforme disciplina a súmula 444 do TST.</p> <p>Parágrafo Quarto - Aos empregados sujeitos à escala de revezamento 12h x 36h (doze horas de efetivo trabalho por trinta e seis horas consecutivas de descanso) será concedido o intervalo de 1h de intrajornada, os quais ficam desobrigados de promover a assinalação da folha de ponto de referido registro, sem que isso desnature a natureza da jornada e, tampouco, a ocorrência do intervalo.</p>
Adicional noturno	<p>Parágrafo Quinto – No regime acordado de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso e trinta e seis horas semanais, conforme prevê o artigo 5º da Lei 11.901/09, é devido o adicional noturno sobre as horas laboradas após as 05 horas da manhã, sendo que cumprida integralmente a jornada no período noturno e prorrogada esta, devido é também o adicional noturno quanto às horas prorrogadas, nos termos da Súmula nº 60, II, do TST.</p> <p>Parágrafo Sexto – Aos trabalhadores sujeitos à jornada diária, em período noturno, compreendido das 22 horas às 05 horas da manhã é devido o adicional noturno sobre as horas laboradas após as 05 horas da manhã, sendo que, cumprida integralmente a jornada no período noturno, e prorrogada esta, devido é também o adicional noturno quanto às horas prorrogadas, nos termos da Súmula nº 60, II, do TST.</p>
Jornada de trabalho	<p>PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA</p> <p>CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - ADICIONAL DE HORAS EXTRAS</p> <p>O cálculo da hora extra será efetuado dividindo-se o salário por 180 (cento e oitenta) horas, acrescida do adicional de 50% (cinquenta por cento) do valor da hora resultante.</p> <p>Parágrafo Único – Havendo alguma modificação na Lei nº 11.901/2009 o divisor, para fins de cálculo de hora extra, será devidamente adequado.</p>

Horas extraordinárias	<p>INTERVALOS PARA DESCANSO CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - GARANTIA DE DESCANSO REMUNERADO NO PERÍODO DE AMAMENTAÇÃO As empresas, na forma prevista na CLT, assegurarão à empregada, durante a jornada de trabalho, 2 (dois) descansos especiais de meia hora cada um para amamentar o próprio filho até que esse complete 6 (seis) meses. Parágrafo Único – Quando a saúde do filho assim o exigir, este período de 6 (seis) meses poderá ser dilatado.</p> <p>CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - INTERVALO PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO Ao empregado com jornada superior a 6 (seis) horas diárias fica garantido um intervalo mínimo de 1 (uma) hora para refeição, ficando a critério do empregado permanecer ou não no local de serviço. Parágrafo Único – As empresas pagarão horas extras a seus empregados quando estes não gozarem o horário de repouso e alimentação, nos termos do § 4º do artigo 71 da CLT.</p>
----------------------------------	---

CCT 2014, 2015, 2017 – SindBombeiros-DF

TEMA	CLÁUSULAS
Adicional de periculosidade	<p>CLÁUSULA SÉTIMA - REAJUSTE SALARIAL Parágrafo Quarto - Fica garantido, conforme Lei 11.901/09, o adicional de 30% (trinta por cento) de periculosidade a todos os trabalhadores que exerçam a função de Bombeiro Civil (Brigadistas), dentro do território geográfico do Distrito Federal.</p>
Intervalo Intra jornada	<p>JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS DURAÇÃO E HORÁRIO CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA – DURAÇÃO E HORÁRIO A jornada de trabalho dos empregados da categoria profissional (bombeiro civil/brigadista) é de 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de descanso, num total de 36 (trinta e seis) horas semanais. (art. 5º da Lei 11.901/09). Parágrafo Primeiro - As empresas compensarão o excesso de horas trabalhadas em um dia ou semana pela correspondente ausência de trabalho em outro dia, de maneira que não exceda, no período o máximo de 120 (cento e vinte) dias. Parágrafo Segundo - A jornada de trabalho estabelecida nesta cláusula poderá ser acrescida de horas suplementares que serão remuneradas com adicional de 50% (cinquenta por cento) sobre a hora normal, ou poderão ser compensadas, conforme previsto no parágrafo anterior. Parágrafo Terceiro - Aos empregados sujeitos à escala de revezamento 12h x 36h (doze horas de efetivo trabalho por trinta e seis horas consecutivas de descanso) será concedido o intervalo de 1h de intrajornada, os quais ficam obrigados de promover a assinalação da folha de ponto de referido registro, sem que isso desnature a natureza da jornada e, tampouco, a ocorrência do intervalo.</p>
Adicional noturno	<p>Parágrafo Quarto – No regime acordado de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso e trinta e seis horas semanais, conforme prevê o artigo 5º da Lei 11.901/09, é devido o adicional noturno sobre as horas laboradas após as 05 horas da manhã, sendo que cumprida integralmente a jornada no período</p>

<p>Jornada de trabalho</p>	<p>noturno e prorrogada esta, devido é também o adicional noturno quanto às horas prorrogadas, nos termos da Súmula nº 60, II, do TST.</p> <p>Parágrafo Quinto – Aos trabalhadores sujeitos à jornada diária, em período noturno, compreendido das 22 horas às 05 horas da manhã é devido o adicional noturno sobre as horas laboradas após as 05 horas da manhã, sendo que, cumprida integralmente a jornada no período noturno, e prorrogada esta, devido é também o adicional noturno quanto às horas prorrogadas, nos termos da Súmula nº 60, II, do TST.</p> <p>Parágrafo Sexto – Conforme estipula a OJ 269 da SDI-1 do TST, as empresas deverão considerar o reflexo do adicional de periculosidade no adicional noturno.</p> <p>PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - ADICIONAL DE HORAS EXTRAS O cálculo da hora extra será efetuado dividindo-se o salário por 220 (duzentos e vinte) horas, acrescida do adicional de 50% (cinquenta por cento) do valor da hora resultante, conforme art. 5º, Lei 11.901/09.</p>
<p>Horas extraordinárias</p>	<p>INTERVALOS PARA DESCANSO CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - GARANTIA DE DESCANSO REMUNERADO NO PERÍODO DE AMAMENTAÇÃO As empresas, na forma prevista na CLT, assegurarão à empregada, durante a jornada de trabalho, 2 (dois) descansos especiais de meia hora cada um para amamentar o próprio filho até que esse complete 6 (seis) meses.</p> <p>Parágrafo Único – Quando a saúde do filho assim o exigir, este período de 6 (seis) meses poderá ser dilatado.</p> <p>CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - INTERVALO PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO Ao empregado com jornada superior a 6 (seis) horas diárias fica garantido um intervalo mínimo de 1 (uma) hora para refeição, ficando a critério do empregado permanecer ou não no local de serviço.</p> <p>Parágrafo Único – As empresas pagarão horas extras a seus empregados quando estes não gozarem o horário de repouso e alimentação, nos termos do § 4º do artigo 71 da CLT.</p>

CCT 2018, 2019, 2020, 2021, 2022– SindBombeiros-DF

TEMA	CLÁUSULAS
Adicional de periculosidade	<p>CLÁUSULA NONA - ADICIONAL DE PERICULOSIDADE</p> <p>Fica garantido, conforme Lei 11.901/09 e CBO 5171, o adicional de 30% (trinta por cento) de periculosidade a todos os trabalhadores que exerçam a função de Bombeiro Civil (Brigadistas) e Bombeiro Civil Salva-vidas, dentro do território geográfico do Distrito Federal.</p>
Intervalo Intra-jornada	<p>Duração e Horário</p> <p>CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - JORNADA DE TRABALHO</p> <p>A jornada de trabalho dos empregados da categoria profissional é de "12x36" – 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de descanso –, nos termos do art. 5º da Lei 11.901 de 2009.</p> <p>Parágrafo Primeiro – É obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, que será de 1 (uma) hora, permitido seu gozo ou indenização.</p> <p>Parágrafo Segundo – Consideram-se normais os dias de domingo e feriados laborados nesta jornada, 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.</p> <p>Parágrafo Terceiro – Considera-se noturno o trabalho executado entre as 22 (vinte e duas) horas de um dia e as 5 (cinco) horas do dia seguinte, sendo a hora noturna computada como de 52 minutos e 30 segundos (artigo 73 da CLT).</p> <p>Parágrafo Quarto – No regime acordado de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso, não é devido o adicional noturno sobre as horas laboradas após as 05 (cinco) horas da manhã (artigo 59-A da CLT).</p> <p>Parágrafo Quinto – Na hipótese de parte da jornada do bombeiro civil se incluir no horário noturno e outra parte se concretizar antes ou depois dele, em horário diurno, o mesmo somente terá direito ao recebimento do adicional noturno por aquelas horas efetivamente situadas dentro do limite fixado por lei, ou seja, entre 22h00min e 05h00min, nos termos do parágrafo único do artigo 59-A da Lei 13.467/17.</p>
Adicional noturno	<p>Parágrafo Sexto – Diante da natureza compensatória desta jornada, pela qual não há suspensão para concessão do intervalo de alimentação e repouso (o qual se inclui nas 12 horas que a nomeiam), considera-se já remunerado pelo salário mensal o período reservado ao intervalo, razão pela qual a indenização por eventual supressão desse se restringirá à incidência de 50% sobre o período suprimido e já pago (CLT, art. 59-a), não implicando na repetição da hora já remunerada; bem como a referida indenização não se aplica para efeitos de cálculos, médias ou demais reflexos legais.</p> <p>CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - ALTERAÇÃO DE JORNADA</p> <p>Fica convencionado que as empresas, preferencialmente, fixarão o horário das 07h00 às 19h00 e das 19h00 às 07h00 para prestação de serviços de Bombeiro Civil, ressalvada a necessidade do serviço.</p> <p>Parágrafo único – Em caso de extrema necessidade, devidamente justificada, e havendo prévia anuência do tomador de serviços e da empresa empregadora, o empregado poderá trocar até dois plantões mensais com seus pares a cada mês,</p>

<p>Jornada de trabalho</p>	<p>desde que não ultrapasse a duração máxima semanal, sendo possível a cumulação com o período de folga, sem que isso descaracterize a jornada "12x36" ou ocasione o pagamento de indenização ou horas extras (artigo 59-B da CLT).</p> <p>CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - TROCA DE TURNO As empresas comprometem-se a comunicar o empregado, quando forem trocado do período noturno para o diurno, e vice-versa, preferencialmente, com antecedência mínima de 10 (dez) dias.</p> <p>Prorrogação/Redução de Jornada CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - ADICIONAL DE HORAS EXTRAS O cálculo da hora extra será efetuado dividindo-se o salário por 220 (duzentos e vinte) horas, acrescidos do adicional de 50% (cinquenta por cento) do valor da hora resultante, conforme art. 5º, Lei 11.901/09. Parágrafo Único – Ocorrendo necessidade extraordinária, poderá a duração do trabalho exceder do limite legal ou convencionado, seja para fazer face a motivo de força maior, seja para atender à realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto.</p>
<p>Horas extraordinárias</p>	<p>Compensação de Jornada CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - TROCA DE PLANTÃO POR EXTREMA NECESSIDADE Em caso de extrema necessidade, devidamente justificada, e havendo prévia anuência do tomador de serviços e da empresa empregadora, o empregado poderá trocar até 02 (dois) plantões mensais com seus pares a cada mês, desde que não ultrapasse a duração máxima semanal, sendo possível a cumulação com o período de folga, sem que isso desnature a jornada "12x36" ou ocasione o pagamento de indenização ou horas extras (artigo 59-B da CLT).</p> <p>Intervalos para Descanso CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - GARANTIA DE DESCANSO REMUNERADO NO PERÍODO DE AMAMENTAÇÃO As empresas, na forma prevista na CLT, assegurarão à empregada, durante a jornada de trabalho, 2 (dois) descansos especiais de meia hora cada um para amamentar o próprio filho até que esse complete 6 (seis) meses. Parágrafo Único – Quando a saúde do filho assim o exigir, este período de 6 (seis) meses poderá ser dilatado.</p> <p>CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - INTERVALO PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO Ao empregado com jornada superior a 6 (seis) horas diárias fica garantido um intervalo mínimo de 01 (uma) hora para refeição, ficando a critério do empregado permanecer ou não no local de serviço. Parágrafo Primeiro – As empresas indenizarão seus empregados quando estes não gozarem o horário de repouso e alimentação nos termos do § 4º do artigo 71 da CLT.</p>