



**UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS
CURSO DE DIREITO**

EDUARDO BRAGA DUTRA

**A JORNADA DE TRABALHO DE 12X36 HORAS E SUA DESCARACTERIZAÇÃO
PELA REALIZAÇÃO DE HORAS EXTRAS HABITUAIS: UMA MANIFESTAÇÃO
DO PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO**

SANTA RITA – PB

2024

EDUARDO BRAGA DUTRA

**A JORNADA DE TRABALHO DE 12X36 HORAS E SUA DESCARACTERIZAÇÃO
PELA REALIZAÇÃO DE HORAS EXTRAS HABITUAIS: UMA MANIFESTAÇÃO
DO PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO**

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado ao Curso de Direito da
Unidade Santa Rita, do Centro de
Ciências Jurídicas da Universidade
Federal da Paraíba, como exigência
parcial para a obtenção do título de
Bacharel em Ciências Jurídicas.

Orientador: Prof. Dr. Paulo Vieira de
Moura

SANTA RITA – PB

2024

Catálogo na publicação
Seção de Catalogação e Classificação

D978j Dutra, Eduardo Braga.

A jornada de trabalho de 12x36 horas e sua descaracterização pela realização de horas extras habituais: uma manifestação do princípio da proteção / Eduardo Braga Dutra. - Santa Rita, 2024.
61 f.

Orientação: Paulo Vieira de Moura.
TCC (Graduação) - UFPB/CCJ.

1. Princípio da proteção ao trabalhador. 2. Jornada 12x36. 3. Horas extras. 4. Descaracterização da jornada. 5. TRT-13. I. Moura, Paulo Vieira de. II. Título.

UFPB/DCJ/CCJ-SANTARITA

CDU 34



UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS
DIREÇÃO DO CENTRO
COORDENAÇÃO DE MONOGRAFIAS
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS
DISCIPLINA: TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO



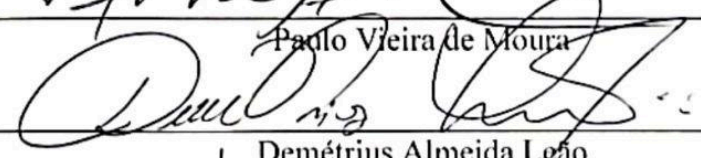
DISCIPLINA: TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO – TCC

**ATA DA BANCA EXAMINADORA DA DEFESA PÚBLICA DO TRABALHO DE
CONCLUSÃO DE CURSO**

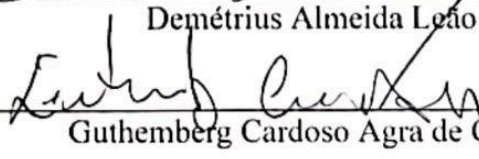
Ao vigésimo quinto dia do mês de Abril do ano de dois mil e vinte quatro, realizou-se a sessão de Defesa Pública do Trabalho de Conclusão do Curso de Direito intitulado “A jornada de trabalho de 12x36 horas e sua descaracterização pela realização de horas extras habituais: uma manifestação do princípio da proteção”, sob orientação do(a) professor(a) Paulo Vieira de Moura que, após apresentação oral, foi arguido pelos integrantes da Banca Examinadora que se reuniram, reservadamente, e decidiram emitir parecer favorável à APROVAÇÃO, de acordo com o art. 33, da Resolução CCGD/02/2013, do(a) aluno(a) Eduardo Braga Dutra com base na média final de 10 (DEZ - x -). Após aprovada por todos os presentes, esta ata segue assinada pelos membros da Banca Examinadora.



Paulo Vieira de Moura



Demétrius Almeida Leão



Guthemberg Cardoso Agra de Castro

Ao Altíssimo, fonte de vida, graça e sabedoria.

Aos meus familiares, namorada e amigos, que sempre me deram apoio incondicional.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, agradeço a Deus, que sempre me iluminou e me abençoou em minha trajetória. Agradeço aos meus pais, que sempre me proporcionaram uma educação de qualidade e me incentivaram a ingressar no curso de Direito. Agradeço aos meus avós e ao meu tio Lucas, que sempre acreditaram que eu deveria seguir carreira jurídica. Agradeço também à minha namorada, Tais Eduarda, que sempre esteve ao meu lado e sempre me apoiou de todas as maneiras. Agradeço ao meu professor orientador, Dr. Paulo Vieira de Moura, que além de ter sido um professor exemplar nas diversas cadeiras que ministrou, também exerceu com maestria o papel de orientador, analisando minuciosamente este Trabalho de Conclusão de Curso, sendo o melhor orientador que eu poderia ter. Agradeço aos meus amigos, que ajudaram a tornar essa trajetória a mais leve possível. Agradeço a mim mesmo, por não ter desistido e por ter levado o curso com muita felicidade e paixão.

RESUMO

Em que pese o surgimento do Direito do Trabalho e os avanços da legislação no sentido de proteger o trabalhador, em atenção ao princípio basilar da proteção, diversos países seguiram a tendência de flexibilização, e o Brasil passou a permitir indiscriminadamente a adoção de jornadas de trabalho com excesso horas diárias de trabalho, como na jornada 12x36 horas, que pode trazer danos aos trabalhadores. A legislação não prevê qualquer limitação à realização de horas extras nessa jornada, o que faz com que, na prática, seja permitido a realização de labor extraordinário em momentos destinados ao descanso ininterrupto de 36 horas. Diante disso, o presente trabalho analisa se essa jornada está de acordo com o princípio da proteção e como esse princípio age através da descaracterização da jornada em casos de abusos dessa jornada pela realização de labor extraordinário habitual, analisando qual o entendimento adotado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região, e como ele diverge ou concorda com outros tribunais. O trabalho aborda o princípio da proteção no Direito do Trabalho; estuda os regramentos da jornada 12x36 horas no ordenamento jurídico brasileiro; pesquisa a possibilidade de descaracterização dessa jornada e, finalmente, examina o entendimento do TRT-13 acerca da jornada 12x36 e sua descaracterização. A pesquisa analisa dados históricos, analisando os acontecimentos que deram origem ao Direito do Trabalho, as alterações na legislação e os entendimentos firmados pelos tribunais no decorrer do tempo. Também, utiliza o método hipotético-dedutivo, partindo da análise da premissa geral do princípio da proteção para analisar os impactos da jornada em questão. Realiza uma pesquisa bibliográfica em livros, publicações e impressos diversos, e uma pesquisa documental em normas do ordenamento jurídico brasileiro. Por último, conclui que a jurisprudência pátria é firme no sentido de entender pela descaracterização dessa jornada em casos de prestação de horas extras habituais, havendo uma clara atuação do princípio da proteção.

Palavras-chave: Princípio da proteção ao trabalhador. Jornada 12x36. Horas extras. Descaracterização da jornada. TRT-13.

ABSTRACT

Despite the rise of Labor Law and the advances made in legislation to protect workers, in accordance with the basic principle of protection, several countries have followed the trend towards flexibility, and Brazil has started to indiscriminately allow the adoption of workdays with excessive daily working hours, such as the 12x36-hour workday, which can cause harm to workers. The legislation does not provide for any limitation on overtime in this workday, which makes that, in practice, overtime work is allowed at times intended for uninterrupted rest of 36 hours. In view of this, this work analyzes whether this workday is in line with the principle of protection and how this principle act by decharacterizing the workday in cases of abuse of this workday through habitual overtime work, analyzing the understanding taken by the Regional Labor Court of the 13th Region, and how it diverges or agrees with other courts. The work deals with the principle of protection in labor right; studies the regulations for the 12x36-hour workday in the Brazilian legal system; researches the possibility of decharacterizing this workday and, finally, examines the TRT-13's understanding of the 12x36-hour workday and its decharacterization. The research analyzes historical data, analyzing the events that gave rise to Labor Law, the changes in legislation and the understandings made by the courts over time. Also, the research uses the hypothetical-deductive method, starting from the analysis of the general premise of the principle of protection to analyze the impacts of the workday in question. It carries out bibliographical research in books, publications and various printed materials, and documentary research in rules of the Brazilian legal system. Finally, it concludes that national precedent is firm in the position of decharacterizing this workday in cases of habitual overtime work, with a clear application of the principle of protection.

Keywords: Principle of worker protection. 12x36 workday. Overtime. Decharacterization of the workday. TRT-13.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	9
2 NOTAS HISTÓRICAS DA EVOLUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO.....	12
2.1 DA EVOLUÇÃO HISTÓRICA DAS JORNADAS DE TRABALHO NO BRASIL.....	18
3 O PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO.....	25
3.1 O PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO E SUA APLICAÇÃO NAS JORNADAS DE TRABALHO.....	30
4 JORNADA DE TRABALHO 12X36 E SUA DESCARACTERIZAÇÃO.....	39
4.1 A DESCARACTERIZAÇÃO DA JORNADA 12X36 PELA REALIZAÇÃO DE LABOR EXTRAORDINÁRIO HABITUAL E O ENTENDIMENTO DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 13ª REGIÃO.....	45
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	53
REFERÊNCIAS.....	56

1 INTRODUÇÃO

A jornada de trabalho 12x36 horas é aquela jornada em que o trabalhador é submetido a 12 horas seguidas de trabalho a cada dia trabalhado e 36 horas ininterruptas de descanso interjornada, de tal modo que labora em um dia, e goza de descanso no dia subsequente. Essa jornada é comumente utilizada em setores que possuem uma operação continuada, com funcionamento de 12 ou 24 horas diárias, como em hospitais e serviços de segurança, que geralmente possuem um funcionamento de 24 horas diárias.

Essa jornada, em que pese a sua legalidade, pois está prevista no artigo 59-A da Consolidação das Leis do Trabalho, dispositivo esse que autoriza a sua adoção mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, é objeto de grandes discussões políticas e jurídicas. Isso ocorre por haver muitos questionamentos acerca da validade e sua constitucionalidade, eis que o labor por muitas horas consecutivas, extrapolando o limite constitucional de oito horas diárias de trabalho, pode causar danos à saúde e ao bem-estar do trabalhador, podendo acarretar, especialmente problemas de natureza psicológica, como o estresse e a ansiedade.

Ademais, não há qualquer previsão na Consolidação das Leis do Trabalho, mesmo após a Reforma Trabalhista de 2017, acerca dos limites à realização de labor extraordinário nessa jornada, presumindo-se que não há qualquer ilegalidade na prestação de horas extras. Sendo assim, o que se verifica, na prática, é que muitos trabalhadores excedem às doze horas de trabalho em dias de plantões, seja pela prorrogação da jornada, ou pela realização de plantões extras em dias destinados ao descanso de 36 horas ininterruptas. Portanto, na prática, há a possibilidade de, além de realizar normalmente uma jornada que já extrapola os limites constitucionais de jornada diária, se perder a principal vantagem da jornada 12x36, que seria o intervalo interjornada prolongado, tendo em vista que o legislador não se preocupou em redigir na legislação trabalhista qualquer dispositivo que limitasse a prorrogação nesses casos.

Nesse contexto, surge a necessidade de se aplicar o princípio da proteção, princípio esse que é uma das bases do Direito do Trabalho e que norteia as relações entre empregados e empregadores, buscando a garantia de condições dignas de trabalho e o respeito aos direitos dos trabalhadores. Visa-se, diante disso, a

proteção contra os abusos que podem ocorrer nessa jornada, para ser garantida a condição que faz ela ser supostamente mais benéfica ao trabalhador, a qual é o intervalo interjornada de trinta e seis horas ininterruptas, e que esse regime de trabalho não traga prejuízos, como o esgotamento físico e mental e o agravamento de doenças ocupacionais, além daqueles que já são inerentes das 12 horas de trabalho, ou seja, uma jornada além dos limites estabelecidos para as que são consideradas “normais”.

Diante disso, o presente estudo buscará analisar se de fato essa jornada pode ser considerada mais benéfica ao trabalhador, ou seja, se ela é compatível com o princípio da proteção, e se há a possibilidade de aplicação prática desse princípio através da descaracterização em casos de abusos dessa jornada pela prestação de labor extraordinário habitual. Essa descaracterização se basearia e teria como justificativa a perda da benesse do intervalo interjornada prolongado, eis que a realização de horas extras habituais faz com que o obreiro trabalhe em horários que seriam destinados ao gozo do descanso ininterrupto de 36 horas.

O objetivo geral da pesquisa que resultou neste trabalho é a análise da jornada 12x36 à luz do princípio da proteção ao trabalhador, tendo como objetivos específicos compreender o significado e a importância do princípio da proteção na história do Direito, analisar os regramentos da jornada 12x36 no ordenamento jurídico brasileiro, analisar a possibilidade de descaracterização dessa jornada e examinar o entendimento do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região acerca da jornada 12x36 e sua descaracterização.

Ressalta-se que a pesquisa realizada no presente trabalho analisou dados históricos, tendo em vista que analisou diversos acontecimentos históricos que deram origem ao Direito do Trabalho enquanto ramo autônomo da área jurídica, analisando também as alterações ao longo do tempo na legislação, no que tange à possibilidade de adoção da jornada 12x36, e nos entendimentos firmados pelos tribunais trabalhistas acerca dos benefícios ao trabalhador dessa jornada e da possibilidade de sua descaracterização, em especial pelo Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região.

Ademais, foi utilizado o método hipotético-dedutivo, tendo em vista que se partiu da análise premissa geral do princípio da proteção ao trabalhador, princípio sedimentar do direito do trabalho, e seguiu com a análise dos impactos da jornada 12x36, realizando uma análise comparativa entre os seus benefícios e malefícios,

verificando a sua compatibilidade com tal princípio e como esse princípio pode agir em casos de prejuízos oriundos de abusos nessa jornada. Também, foram analisados, como consequência da problemática apontada, os limiares da descaracterização desta jornada.

A pesquisa tem natureza bibliográfica e documental. Bibliográfica porque foi “desenvolvida com base em material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos” (Gil, 2002, p. 44), portanto utilizou como fontes bibliográficas livros, publicações periódicas (jornais e revistas), impressos diversos, além de publicações veiculadas em sítios diversos na rede mundial de computadores (internet).

Trata-se, também, de uma pesquisa de natureza documental, vez que “vale-se de materiais que não recebem ainda um tratamento analítico, ou que ainda podem ser reelaborados de acordo com os objetos da pesquisa” (Gil, 2002, p. 45), eis que se utilizou de normas do ordenamento jurídico brasileiro (leis, decretos, portarias, resoluções).

O trabalho está dividido em três capítulos. No primeiro capítulo, são, inicialmente, analisados pontos relevantes acerca da história do Direito do Trabalho, tanto no hemisfério norte, quanto no Brasil, que demonstram a centralidade do princípio da proteção nesse ramo jurídico. Posteriormente, no segundo capítulo, é analisada a relação dos princípios com o Direito, e como ocorre a aplicação do princípio da proteção nas jornadas de trabalho. Por último, no terceiro capítulo, é analisada a jornada 12x36 no ordenamento jurídico brasileiro e os seus impactos ao trabalhador, bem como se há a possibilidade da sua descaracterização pela prestação de horas extras habituais, sendo examinado o entendimento adotado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região, e como esse tribunal diverge ou concorda com outros tribunais.

2 NOTAS HISTÓRICAS DA EVOLUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

O Direito do Trabalho, enquanto ramo específico da área jurídica, em que pese a existência de relações de trabalho desde a idade antiga, apenas teve seu surgimento na história recente. Diversos autores afirmam que os direitos trabalhistas são fruto do sistema capitalista e da Revolução Industrial (Martins, 2023; Garcia, 2023), tendo em vista que ambos resultaram em uma grande exploração da força de trabalho através da busca incessante pelo lucro e pela produtividade das empresas, mesmo que isso resultasse em más condições de trabalho. Isso gerou uma grande mobilização social e uma grande intervenção estatal para reverter esse panorama e garantir a sustentabilidade do novo sistema socioeconômico e a proteção dos trabalhadores contra os abusos sofridos pelos detentores dos meios de produção.

Sergio Pinto Martins (2023, p. 21) segue esse entendimento, tendo concluído que foi a própria Revolução Industrial que fez com que o Direito do Trabalho e o contrato de trabalho passassem a se desenvolver, fazendo, inclusive, com que a relação de trabalho se transformasse em relação de emprego, passando os trabalhadores a terem salários pelos serviços realizados. Vejamos o que afirma o autor:

A Revolução Industrial acabou transformando o trabalho em emprego. Os trabalhadores, de maneira geral, passaram a trabalhar por salários. Com a mudança, houve uma nova cultura a ser apreendida e uma antiga a ser desconsiderada. Afirma-se que o Direito do Trabalho e o contrato de trabalho passaram a desenvolver-se com o surgimento da Revolução Industrial. Constata-se, nessa época, que a principal causa econômica do surgimento da Revolução Industrial foi o aparecimento da máquina a vapor como fonte energética.

Nesse mesmo sentido, Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2023, p. 14 e 15) afirma que a Revolução Industrial teria sido a “principal razão econômica” para o surgimento dessa área do direito, com a substituição da força humana através da descoberta da máquina a vapor como fonte de energia na cadeia de produção. Para ele, essa nova realidade social foi marcada pelas péssimas condições de trabalho, caracterizadas por jornadas de trabalho com horas excessivas de labor diário e pela exploração da mão de obra infantil e de mulheres, o que teria motivado a reunião de

trabalhadores através dos sindicatos para a luta por melhorias na conjuntura das relações de trabalho.

O autor supracitado afirma que o sistema capitalista tem a necessidade da imposição de limitações quanto à exploração do trabalho humano no que tange àqueles que não detêm os meios de produção. Por esse motivo, o Direito do Trabalho teria um importante papel de garantir condições mínimas de trabalho e a dignidade dos trabalhadores, ou seja, realizar a proteção dos trabalhadores, impedindo a exploração da mão de obra em face da busca incessante pelo lucro e pela produtividade das empresas. Seguindo essa mesma lógica, entendeu-se que o Direito do Trabalho seria essencial para a própria sustentabilidade do sistema capitalista:

Por isso, o Direito do Trabalho se torna o mecanismo essencial de sustentação do próprio sistema econômico-social, mantendo-o em patamares (social e humanamente) aceitáveis e garantindo o progresso e o desenvolvimento. Nesse enfoque, é interessante notar que o Direito do Trabalho passa a evitar, até mesmo, um eventual colapso do sistema, que poderia decorrer de níveis inaceitáveis de miséria e desigualdade, o que afetaria os níveis globais de consumo, levando os próprios detentores do capital à ruína. (Garcia, 2023, p. 15)

No que tange especificamente à história do Direito do Trabalho, para Carlos Henrique Bezerra (2023, p. 19), no plano internacional, divide-se em período pré-histórico e período histórico. O primeiro período compreende três fases distintas, que são a fase da escravidão (vinculação do homem ao homem), fase da servidão (vinculação do homem à terra) e fase das corporações (vinculação do homem à profissão). Nesse período, ainda não há Direito do Trabalho propriamente dito, e sim o desenvolvimento das relações de trabalho em suas diversas formas.

Já no segundo período, o histórico, há o surgimento do Direito do Trabalho nos moldes contemporâneos, através de uma estrutura normativa voltada para a proteção do trabalhador. Esse é um período que, segundo Francisco Ferreira Jorge Neto e Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante (2018, p. 22), pode ser dividido em três fases históricas, que são a fase dos anos finais do século XVIII até o Manifesto Comunista de Marx e Engels, a fase do lapso de 1848 até 1919 e a fase que se iniciou em 1919 e avançou ao longo do século XX e início do século XXI. Essas

fases serão analisadas a seguir, de acordo com os ensinamentos dos autores em questão.

Na primeira fase ainda não se tem um Direito do Trabalho sistematizado, havendo apenas leis dispersas e com conteúdo proibitivo, sem dispor propriamente de direitos dos trabalhadores. Na França, em 1791 a Lei Le Chapelier pôs fim às corporações de ofício, enquanto em 1830 houve a revolução operária em Lyon pelo salário mínimo e, em 1848 houve a fixação de limites à jornada de trabalho, sendo de no máximo dez horas de trabalho diário em Paris e de onze horas nas demais cidades do país (Jorge Neto; Cavalcante, 2018, p. 23). Já na Inglaterra, em 1790 houve a criação da máquina a vapor e, posteriormente, a lei de proteção das máquinas, enquanto em 1802 o *Peel's Act* proibiu o trabalho de crianças em jornadas de trabalho superiores a doze horas diárias ou em horário noturno, e em 1847 houve a fixação de limites à jornada de trabalho, sendo de no máximo dez horas de trabalho diário (Jorge Neto; Cavalcante, 2018, p. 23).

A segunda fase tem o seu início com a edição da obra Manifesto Comunista, de Karl Marx e Friedrich Engels, e com os movimentos de massas que reivindicavam direitos trabalhistas (Jorge Neto; Cavalcante, 2018, p. 26). Esses movimentos em massa foram uma reação ao avanço do capitalismo e da exploração dos trabalhadores, que passaram a lutar de maneira organizada pelos seus direitos e fizeram com que surgissem leis de proteção aos trabalhadores, assegurando, dentre outras coisas a limitação da liberdade contratual, o surgimento da Administração Pública do trabalho e o reconhecimento do poder de determinação coletiva das condições de trabalho, gerando uma autonomia ao Direito do Trabalho, conforme disciplinam Francisco Ferreira Jorge Neto e Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante (2018, p. 26). Vejamos:

A realidade social revelou que o Direito Privado era incapaz de regular a vida econômica, assegurando o pleno desenvolvimento da sociedade. Deixa-se de lado o mito da neutralidade do Estado em face da economia. É a época do surgimento das leis de proteção ao trabalho, quebrando os dogmas do individualismo liberal nas relações jurídicas, assegurando: (a) a limitação da liberdade contratual, com a edição de normas imperativas, abrangendo várias matérias das relações de trabalho (duração e horário de trabalho, critérios para dispensas, segurança e medicina do trabalho etc.); (b) o surgimento da Administração Pública do trabalho, além da criação de uma jurisdição especializada; (c) o reconhecimento do poder de determinação coletiva das condições de trabalho (autonomia coletiva privada), não sendo mais punida ou proibida a greve; reconhece o

direito às associações; a adoção das convenções coletivas de trabalho, como um novo mecanismo de origem de direitos e deveres a serem observados nas relações individuais de trabalho.

Em face da combinação desses elementos, o Direito do Trabalho ganha autonomia e livra-se dos dogmas do Direito Civil, passando a disciplinar as relações jurídicas oriundas da exploração da força de trabalho.

Segundo Ricardo Resende (2023, p. 2), além da pressão deste movimento operário, os movimentos internacionais em defesa dos direitos humanos e a atuação da igreja católica propiciaram essa intervenção estatal no âmbito privado e o surgimento do Direito do Trabalho enquanto área autônoma do conhecimento jurídico e da estrutura normativa, tendo em vista que nessas relações contratuais havia uma parte que demandava uma certa proteção, por ser a parte hipossuficiente nesta relação e estar sujeita à más condições de trabalho. Vejamos o que afirma o autor:

A realidade social revelou que o Direito Privado era incapaz de regular a vida econômica, assegurando o pleno desenvolvimento da sociedade. Deixa-se de lado o mito da neutralidade do Estado em face da economia. É a época do surgimento das leis de proteção ao trabalho, quebrando os dogmas do individualismo liberal nas relações jurídicas, assegurando: (a) a limitação da liberdade contratual, com a edição de normas imperativas, abrangendo várias matérias das relações de trabalho (duração e horário de trabalho, critérios para dispensas, segurança e medicina do trabalho etc.); (b) o surgimento da Administração Pública do trabalho, além da criação de uma jurisdição especializada; (c) o reconhecimento do poder de determinação coletiva das condições de trabalho (autonomia coletiva privada), não sendo mais punida ou proibida a greve; reconhece o direito às associações; a adoção das convenções coletivas de trabalho, como um novo mecanismo de origem de direitos e deveres a serem observados nas relações individuais de trabalho.

Em face da combinação desses elementos, o Direito do Trabalho ganha autonomia e livra-se dos dogmas do Direito Civil, passando a disciplinar as relações jurídicas oriundas da exploração da força de trabalho.

Nesse mesmo sentido, Adriana Carrera Calvo (2023, p. 11) afirma que o período da Revolução Industrial seria o marco do surgimento do Direito do Trabalho devido a diversos fatores, que sejam: fator ideológico, fator político, fator social e fator econômico. O primeiro estaria ligado à propagação do marxismo após a edição do Manifesto Comunista e a propagação da ideologia de pacificação da doutrina social da igreja católica, contribuindo para consolidação da ideologia de protesto e

de contestação social. O segundo estaria ligado à liberdade de contratação através da aplicação do princípio *laissez-faire, laissez-passer*, do Estado liberal. O terceiro estaria ligado à concentração de trabalhadores em centros industriais, caracterizados pela utilização do trabalho de meia-força, ou seja, a utilização indiscriminada e desregulamentada do trabalho infantil e de mulheres. O último, estaria ligado ao surgimento do capitalismo e o modelo de produção taylorista-fordista.

Nessa fase, diversos foram os acontecimentos que exerceram grande influência na formação e desenvolvimento do Direito do Trabalho. Na França, em 1848 houve a Revolução Francesa, enquanto em 1864 foi reconhecido o direito de greve, e em 1880 foi criado o Partido Operário. Ademais, em 1884 foi criada uma nova lei sindical, em 1886 foi fundada a Federação Sindical, em 1884 foi reconhecido direito à liberdade de associação e, em 1919 foi votada a lei que fixou limites à jornada de trabalho, sendo de no máximo oito horas de trabalho diário (Jorge Neto; Cavalcante, 2018, p. 24). Já na Inglaterra, em 1883 foi criada a *Fabian Society*, que buscava a promoção de ideais socialistas, enquanto em 1897 foi adotada uma legislação sobre acidentes de trabalho e foi adotado o limite à jornada de trabalho na cidade de Liverpool, sendo de no máximo oito horas de trabalho diário (Jorge Neto; Cavalcante, 2018, p. 24).

Cabe ressaltar que no mesmo período foi criada a Federação Americana do Trabalho, em 1881, bem como houve o surgimento do constitucionalismo social, que, segundo Carlos Francisco do Nascimento e Vinicius Pereira de Medeiros (2023, p. 4), possui um importante papel como instrumento “em busca da paz e da ordem social, significando a inclusão de disposições pertinentes à defesa de interesses sociais”. Nesse mesmo sentido Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2023, p. 14) afirma que o constitucionalismo social significou a inclusão de normas relativas à “defesa de interesses sociais, inclusive garantindo direitos trabalhistas” e esclarece que a primeira Constituição que conteve previsões de normas de proteção do trabalho foi a Constituição do México, de 1917, que estabeleceu, dentre outras coisas, o limite à jornada de trabalho de no máximo oito horas de trabalho diário, em período diurno, e de no máximo sete horas de trabalho diário, em período noturno. A segunda constituição foi a de Weimar, da Alemanha, de 1919, que garantiu a liberdade de união e organização dos trabalhadores.

Por último, a terceira fase é marcada pela intervenção estatal nas relações trabalhistas, havendo uma consolidação do que se entende por Direito do Trabalho em toda a estrutura normativa. Essa fase tem seu início com o Tratado de Versalhes, de 1919, que previu princípios gerais e a criação da Organização Internacional do Trabalho¹, que busca a promoção de direitos voltados às relações de trabalho, e é um período que teve seu início marcado pela ocorrência de grandes greves em diversos países, como a greve geral nacional da Alemanha, que ocorreu em 1920, a greve geral política da França, que ocorreu em 1934, a greve geral de Paris, que ocorreu em 1954, a greve dos transportes da Inglaterra, que ocorreu em 1926, e a greve geral da França de 1968, que contou com o desfile de cem mil trabalhadores (Jorge Neto; Cavalcante, 2018, p. 28).

Na atualidade, o Direito do Trabalho, apesar de já consolidado, enfrenta diversos desafios oriundos do novo modelo econômico voltado para um sistema produtivo imerso em novas tecnologias e uma busca pelo aumento da produtividade, gerando diversas transformações no campo trabalhista, como o baixo aproveitamento da mão de obra pela redução da demanda de trabalhadores, quedas nos salários reais e as novas modalidades de contratação, como o trabalho em tempo parcial, conforme preveem Francisco Ferreira Jorge Neto e Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante (2018, p. 28). De tal modo, a necessidade de proteção ao trabalhador não se trata apenas de questões básicas e de condições mínimas de trabalho e de dignidade, sendo agora algo muito mais complexo, demandando até mesmo a proteção de trabalhadores contra o avanço do uso da inteligência artificial na cadeira produtiva.

Diante dessa nova realidade, diversos países passaram por adaptações em suas legislações trabalhistas, que, ao invés de ampliarem a proteção aos trabalhadores, acabaram por mitigar diversas conquistas históricas dos trabalhadores, como os limites à jornada de trabalho, que passaram a ser cada vez mais flexibilizados, tudo isso fruto do declínio do modelo socialista e da proliferação da globalização, fazendo com que fale-se atualmente em “flexibilização, desregulamentação, privatização do Estado, desconstitucionalização e terceirização dos direitos trabalhistas”, conforme afirma Carlos Henrique Bezerra (2023, p. 21).

¹ A Organização Internacional do Trabalho é uma agência das Nações Unidas que foi criada em 1919 com o intuito de promover justiça social através do acesso ao trabalho com condições dignas.

Esse é o caso do Brasil, que, em que pesa a promulgação de uma constituição que reconheceu os direitos trabalhistas como direitos fundamentais, através da Reforma Trabalhista realizou diversas alterações na legislação trabalhista com o intuito de aumentar a produtividade do trabalho e a lucratividade das empresas, sob o suposto pretexto de que essa esperada melhoria no sistema produtivo das empresas iria fomentar o desenvolvimento econômico do país, conforme será analisado no tópico seguinte.

Sendo assim, é possível concluir que o surgimento do Direito do Trabalho, enquanto ramo autônomo do direito, se deu diante da necessidade de proteção dos trabalhadores submetidos a um cenário de condições de trabalho degradantes e de desrespeito à dignidade daqueles que estavam sujeitos à realidade do labor pós-Revolução Industrial, marcada por jornadas de trabalho excessivas, por ambientes de trabalho insalubres e pela inexistência de medidas preventivas de segurança do trabalho, tudo isso fomentado pela busca incessante pelo aumento do capital e do lucro e pela produtividade das empresas.

Entretanto, superada (de certa forma) a realidade laboral oriunda da Revolução Industrial, o Direito do Trabalho continua exercendo seu papel de proteção dos trabalhadores em face das necessidades da nova economia, marcada pela implementação de tecnologias de ponta e pela digitalização das relações sociais e das relações de trabalho. Dessa forma, torna-se evidente que o Direito do Trabalho, desde a sua concepção até o momento atual, está intimamente ligado ao que diversos autores consideram como o mais notório e basilar princípio dessa área do direito: o princípio da proteção.

2.1 DA EVOLUÇÃO HISTÓRICA DAS JORNADAS DE TRABALHO NO BRASIL

No que tange especificamente à história do Direito do Trabalho no Brasil, Carlos Henrique Bezerra (2023, p. 19) divide-a em três fases: a fase que vai do descobrimento à abolição da escravatura, a fase que vai da proclamação da república à campanha política da Aliança Liberal², e a fase que vai da Revolução de 1930³ aos dias atuais. Ele ressalta, ainda, que nas duas primeiras fases ainda não

² A Aliança Liberal foi uma aliança política brasileira de políticos de Minas Gerais e Rio Grande do Sul que apoiava a candidatura de Getúlio Vargas.

³ A Revolução de 1930 foi um movimento armado capitaneado pelos estados de Minas Gerais, Paraíba e Rio Grande do Sul que resultou em um golpe de Estado.

existia o Direito do Trabalho como entendido hoje, enquanto disciplina e ramo autônomo do Direito, tendo passado a surgir apenas na terceira fase.

Na primeira fase, duas alterações na estrutura normativa brasileira foram marcantes para a história do direito do trabalho: a Constituição de 1824, que, segundo Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2023), seguia ideais do liberalismo, e por este motivo acabou por abolir as corporações de ofício⁴ por meio de seu artigo 179, inciso XXV, e a Lei nº 3.353, de 13 de maio de 1888, ou Lei Áurea, que em seu artigo 1º declarou extinta, desde a data da sua promulgação, a escravidão no Brasil e revogou todas as disposições em contrário.

Carlos Henrique Bezerra (2023) elenca, dentre outros marcos na segunda fase, os seguintes: as Ligas Operárias⁵, o decreto 1.313 de 1891, que estabeleceu providências para regularizar o trabalho dos menores empregados nas fábricas da Capital Federal, e a Lei 4.682 de 1923, que criou caixa de aposentadoria e pensões para as empresas de estrada de ferro. Para ele, as Ligas Operárias marcaram o início do sindicalismo⁶ brasileiro. O decreto 1.313/1891 teria exercido um importante papel por proibir o trabalho noturno de menores de quinze anos, e por limitar a jornada de trabalho, sendo essa de no máximo dez horas de trabalho diário. Por último, a lei 4.682/1923, chamada de Lei Elói Chaves, é considerada a primeira lei a tratar diretamente sobre Direito do Trabalho no Brasil, sendo a primeira legislação “verdadeiramente trabalhista”, tendo em vista que tratava sobre a instituição de uma caixa de aposentadoria e do direito à estabilidade dos ferroviários com mais de dez anos de serviço.

Ademais, um marco de grande relevância foi a promulgação da Constituição de 1891, que em seu artigo 72, § 8º, reconheceu a liberdade de associação, liberdade essa que, segundo Sergio Pinto Martins (2023, p. 24), tinha caráter “genérico, determinando que a todos era lícita a associação e reunião, livremente e sem armas, não podendo a polícia intervir, salvo para manter a ordem pública”. Essa Constituição também reconheceu, no § 24 do artigo supracitado, o direito ao livre exercício de qualquer profissão moral, intelectual e industrial.

⁴ As Corporações de Ofício eram grupos de profissionais da mesma atividade e que buscavam a segurança dos seus membros, evitar a concorrência desleal e regulamentar o processo produtivo.

⁵ As Ligas Operárias eram organizações socialistas que tiveram atuação em lutas operárias e estudantis.

⁶ O Sindicalismo é o fenômeno social de associação de trabalhadores em sindicatos, buscando a efetivação e proteção de seus interesses.

Por último, a terceira fase é aquela que goza, de certa maneira, de maior relevância e de maior importância para o Direito do Trabalho propriamente dito, tendo em vista que foi nessa fase que se iniciou o que Carlos Henrique Bezerra (2023, p. 19) considera a “fase contemporânea do direito do trabalho no nosso país”. Ele ressalta que o surgimento desse ramo do Direito teve grande influência de fatores externos e fatores internos. Os fatores externos seriam a proliferação de legislações de proteção ao trabalhador em países da Europa e o ingresso do Brasil na Organização Internacional do Trabalho, criada pelo Tratado de Versalhes. Já os fatores internos seriam o movimento operário do final do século XIX e início do século XX, já citado anteriormente, movimento esse influenciado pela imigração de europeus ao país, o “surto industrial” após a Primeira Guerra Mundial (1914-1918) e a política de Getúlio Vargas, caracterizada pela adoção de diversas medidas de caráter social que visavam melhorar as condições de vida e a inclusão social, como o direito a férias.

Essa fase é marcada por diversos avanços no âmbito da legislação trabalhista, seja por meio de decretos, leis ou até mesmo as constituições promulgadas nesse período. No que tange à primeira década dessa fase, Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2023, p. 16) destaca que houve diversos decretos do Poder Executivo que tratavam sobre questões referentes às relações de trabalho, e dentre eles o autor cita o Decreto nº 21.175 de 1932, que instituiu a Carteira Profissional; o Decreto nº 21.186 de 1932, que limitou a duração da jornada de trabalho em diversos setores, como no comércio; o Decreto nº 21.364 de 1932, que limitou a duração da jornada de trabalho na indústria; e os decretos nº 21.417-A de 1932, nº 22.042 de 1932 e nº 20.521 de 1931, que disciplinam o trabalho das mulheres na indústria e comércio, o trabalho de menores e trabalhos referentes aos serviços de estiva, respectivamente.

Ainda, o autor supracitado elenca as Constituições de 1934 e 1937 como marcos dessa fase. Ele afirma que Constituição de 1934 foi a primeira Constituição brasileira a possuir normas específicas de Direito do Trabalho. Ressalta-se que essa Constituição consagrou a proteção ao trabalhador como um princípio constitucional, pois previu em seu artigo 121 que a lei estabelecerá as condições de trabalho, tendo em vista “a proteção social do trabalhador e os interesses econômicos do País”. O § 1º e suas alíneas do artigo em questão também previu preceitos que deveriam ser seguidos pela legislação do trabalho, como o salário mínimo e o limite

à jornada de trabalho de oito horas diárias, prevendo também que devem ser observados outros preceitos, além dos elencados na Constituição, que possam melhorar as condições do trabalhador, o que também demonstra a influência do princípio da proteção na Constituição.

Já com relação à Constituição de 1937, ele afirma que teria sido importante por expressar o que ele chama de “intervenção do Estado, com características do sistema corporativista”, eis que instituiu o sindicato único, que era um sindicato vinculado ao Estado, e proibiu a greve, por ser um “recurso antissocial e nocivo à economia”. Ressalta-se que apenas com a Constituição de 1946 foi restabelecido o direito de greve, que tinha sido proibido com a constituição anterior.

Entretanto, a legislação mais marcante do início dessa fase foi a Consolidação das Leis do Trabalho, que foi instituída através do decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Essa lei, que até o momento é a norma trabalhista de maior importância do país, disciplina sobre diversos temas da seara trabalhista, como os requisitos para caracterização do vínculo de emprego, os limites da jornada de trabalho, verbas salariais, férias e normas relativas à segurança do trabalho. Entretanto, em que pese essa abordagem ampla e variada sobre questões trabalhistas, a CLT não é um código, como o Código Civil e o Código de Processo Civil, sendo, como o próprio nome já evidencia, a reunião das leis trabalhistas, pois para ser considerado um código, pressupõe um Direito novo, mas a CLT apenas consolidou a legislação existente na época, conforme afirma Sergio Pinto Martins (2023).

Posteriormente, diversas outras leis e as demais Constituições também exerceram influência no Direito do Trabalho, mas um dos principais marcos para o direito contemporâneo foi a promulgação da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Ocorre que a Constituição trouxe um avanço ao prever normas trabalhistas enquanto direitos fundamentais, pois abordou a questão trabalhista no Capítulo II, que trata sobre os direitos sociais, do Título II, que aborda os direitos e garantias fundamentais.

Do artigo 7º ao artigo 11 estão previstos diversos direitos com status de direitos fundamentais, como o direito à livre associação profissional ou sindical e o direito à greve. Ressalta-se que o artigo 7º lista diversos direitos em seus incisos, mas esclarece que não se trata de um rol taxativo, eis que o caput reconhece que os direitos listados são direitos dos trabalhadores, além de “outros que visem à

melhoria de sua condição social”. Há, portanto, a garantia de que os trabalhadores devem possuir condições mínimas de trabalho, sendo respeitado, no âmbito das relações de trabalho, o princípio da proteção, ante a busca pela melhoria da condição social dos trabalhadores, ou seja, a busca daquilo que é mais favorável ao trabalhador.

Para Ricardo Resende (2023, p. 2), a partir da década de 1970 o modelo de Estado de Bem-Estar Social teria entrado em crise com o fenômeno da globalização econômica e, essa globalização teria facilitado a migração das unidades de produção para países onde os custos fossem menores, o que fez com que a “solução” apresentada pelo capital seria mitigação de direitos trabalhistas através da flexibilização⁷ e desregulamentação⁸. Vejamos o que afirma o autor:

Com o fenômeno da globalização, que facilitou a migração das unidades de produção para áreas periféricas e países em desenvolvimento, onde os custos da produção são visivelmente menores (por exemplo, a China), o capital tem apresentado como “solução” a flexibilização das relações trabalhistas, bem como a própria desregulamentação.

Por este motivo, ele considera que o status de direitos fundamentais garantido aos direitos trabalhistas e a garantia do que ele considera “mínimo existencial”, fruto do princípio da dignidade humana, fizeram com que a Constituição estivesse na “contramão da tendência mundial”. Vejamos:

Na contramão da tendência mundial, foi promulgada, no Brasil, a CRFB/88. Em que pese alguns excessos e inconsistências, a CRFB/88 constitui um importantíssimo instrumento garantidor dos direitos mínimos do trabalhador, do chamado mínimo existencial, norteados pelo princípio da dignidade humana. (2023, p. 2)

Por estar na contramão da tendência mundial caracterizada pela mitigação de direitos trabalhistas através da flexibilização e desregulamentação das relações de trabalho, Carlos Henrique Bezerra (2023, p. 20 e 21) considera que a Constituição de 1988 é uma das constituições mais avançadas do mundo no que tange ao seu aspecto social, pois “consagra os direitos trabalhistas como autênticos direitos

⁷ Flexibilização significa desburocratização e redução de rigidez de direitos trabalhistas, havendo uma possibilidade maior de negociação entre as partes da relação de trabalho para uma adaptação às necessidades mútuas específicas diante do mercado e das condições de trabalho.

⁸ A desregulamentação ocorre quando o Estado deixa de intervir, deixando de ter disposição legal acerca de alguma temática trabalhista.

fundamentais”, inaugurando “uma nova página na história dos direitos sociais no Brasil, repercutindo diretamente no direito do trabalho sob o paradigma do Estado Democrático de Direito”.

Entretanto, em que pese a promulgação de uma constituição com todos os avanços supracitados, diversas leis mitigaram direitos trabalhistas. Por exemplo, a Lei nº 8.966, de 27 de dezembro de 1994, que alterou a redação do artigo 62 da CLT, fazendo com que não fossem abrangidos pelos limites à jornada de trabalho (Capítulo II da CLT) aqueles que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho e os gerentes. Além disso, a Lei nº 9.601, de 21 de janeiro de 1998, alterou a redação do § 2º do artigo 59 da CLT, permitindo a compensação da jornada no período máximo de cento e vinte dias, flexibilizando o regime de trabalho.

Ademais, a Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, a Reforma Trabalhista, alterou em média cem artigos da CLT, com o intuito de adequação da legislação às novas relações de trabalho (Garcia, 2023, p. 16), aumentando a produtividade do trabalho e a lucratividade das empresas, sob o suposto pretexto de que essa esperada melhoria no sistema produtivo das empresas iria fomentar o desenvolvimento econômico do país.

Especificamente no que tange às jornadas de trabalho, a Reforma, mediante redação dada ao artigo 59-A, fez com que a jornada 12x36 pudesse ser adotada mediante acordo individual escrito, e não somente mediante previsão em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, o que fez com que se houvesse uma ampliação na utilização dessa jornada, e, conseqüentemente, os trabalhadores estivessem mais sujeitos aos possíveis abusos decorrentes da adoção dessa jornada, como em caso de horas extraordinárias habituais, que fazem com que o trabalhador, além de laborar mais de doze horas, ainda deixe de gozar do benefício do intervalo interjornada de trinta e seis horas, intervalo esse que faria com que a jornada fosse mais benéfica ao trabalhador.

Segundo Rogério Renzetti (2021, p. 22), está presente no Brasil nos últimos anos, a Reforma enfatizou acordos e convenções coletivas de trabalho em detrimento de dispositivos legais, seguindo uma tendência existente no Brasil nos últimos anos, de “flexibilização das normas trabalhistas, com a valorização do negociado sobre o legislado”. Nesse mesmo sentido, Ricardo Resende (2023, p. 2) afirma que a Reforma Trabalhista teria comprometido décadas de ganhos sociais no

âmbito do Direito do Trabalho, pois estabeleceu a possibilidade de flexibilização da legislação trabalhista mediante negociação coletiva, tendo criado também a figura do trabalhador “hipersuficiente”, que não seria merecedor da tutela estatal.

O trabalhador “hipersuficiente” é aquele que é portador de diploma de nível superior e recebe salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, conforme artigo 444 da CLT. Essa categoria pode estipular livremente acerca das hipóteses previstas no artigo 611-A da CLT, com a mesma eficácia dos instrumentos coletivos.

Devido a isso, para Carlos Henrique Bezerra Leite (2023, p. 20) a Reforma inverteu os valores, os princípios e as regras de proteção ao trabalhador, contidos na estrutura normativa brasileira e que dão sentido ao Direito do Trabalho, eis que instituiu princípios de proteção ao capital. Vejamos o que afirma o autor:

Essa proposta legislativa de reforma trabalhista não se limitou apenas a alterar o texto da CLT. Na verdade, sob o argumento da necessidade da “modernização” das relações trabalhistas, ela institui três princípios de proteção ao Capital (liberdade, segurança jurídica e simplificação), invertendo os valores, os princípios e as regras de proteção ao trabalhador consagrados em diversas normas constitucionais e internacionais, como procuraremos demonstrar nas páginas que se seguem.

Sendo assim, é possível concluir que o Direito do Trabalho brasileiro também teve seu surgimento diante das demandas relacionadas à necessidade de proteção dos trabalhadores do país, seja através da criação da estabilidade para a proteção de trabalhadores ferroviários, ou através da garantia de status de direito fundamental para os direitos trabalhistas, fazendo com que tais direitos sejam considerados inerentes à dignidade dessas pessoas.

Entretanto, em que pese a criação de uma legislação e de uma Constituição que busca proteger os trabalhadores da exploração do capital, a tendência de flexibilização e desregulamentação fez com que fosse necessária uma atuação jurisdicional que buscasse enfrentar dilemas oriundos dessa nova realidade laboral, como a descaracterização da jornada de trabalho, que, em que pese não ser algo previsto em lei, é uma forma de realizar essa proteção contra jornadas de trabalho excessivas através da função jurisdicional do Estado.

3 O PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO

Tendo em vista o que foi exposto no capítulo anterior, é possível identificar que os princípios exercem um papel fundamental no Direito do Trabalho, tendo em vista que o próprio surgimento dessa área do Direito está intimamente ligado à diversos princípios que foram posteriormente consolidados na sua estrutura normativa, como o princípio de proteção, princípio esse que visa proteger o trabalhador ante a sua hipossuficiência, conforme seria analisado posteriormente, e que deu origem à legislação trabalhista.

Nesse sentido, Sergio Pinto Martins (2023, p. 55) afirma que os princípios atuam inicialmente no direito antes da regra ser feita, em uma fase “pré-jurídica ou política”, influenciando na elaboração das regras jurídicas, ou seja, os princípios possuem influência direta na formação das leis, como as leis voltadas ao Direito do Trabalho, tendo também uma atuação em uma fase jurídica, conforme será analisado posteriormente.

Ocorre que, os princípios possuem uma função importante para o Direito de uma maneira geral, e não só para o Direito do Trabalho, tendo em vista que são as verdadeiras bases do ordenamento jurídico, de tal modo que as normas existentes apenas possuem a sua validade pela existência desse princípios basilares que as justificam, bem como, na fase jurídica, esses princípios também servem para a resolução de casos concretos, especialmente casos que não abrangidos pela lei ou por disposições contratuais.

Para Miguel Reale (2013, p. 303), os princípios são “enunciados lógicos admitidos como condição ou base de validade das demais asserções que compõem dado campo do saber”, de tal modo que “toda forma de conhecimento filosófico ou científico implica a existência de princípios”. Nesse sentido, para o referido autor os princípios são “verdades fundantes” de um sistema de conhecimento, conforme se verifica a seguir:

Restringindo-nos ao aspecto lógico da questão, podemos dizer que os princípios são “verdades fundantes” de um sistema de conhecimento, como tais admitidas, por serem evidentes ou por terem sido comprovadas, mas também por motivos de ordem prática de caráter operacional, isto é, como pressupostos exigidos pelas necessidades da pesquisa e da *praxis*.

Sendo assim, a ciência jurídica também possui os seus princípios próprios desse campo do saber, como os princípios da legalidade, igualdade, boa-fé, segurança jurídica, proporcionalidade, moralidade, eficiência, dignidade da pessoa humana e razoabilidade, que são, assim como os demais princípios do direito a base de validade para toda a estrutura normativa e atuam como verdades fundantes do sistema de conhecimento jurídico, sendo uma verdadeira “base de todo o ordenamento jurídico” (Renzetti, 2021, p. 23).

Já para Ricardo Resende (2023, p. 17), os princípios estariam ligados também aos valores que o Direito almeja, ou seja, os valores que visa realizar, servindo como fundamento das regras jurídicas e servindo como condição de interpretação e aplicação, sendo verdadeiros “elementos de sustentação do ordenamento jurídico, elementos estes que lhe dão coerência interna”. Em outras palavras, conforme alega Carlos Henrique Bezerra (2023, p. 56), a coerência interna do sistema jurídico “decorre dos princípios sobre os quais se organiza”.

Por outro lado, Francisco Ferreira Jorge Neto e Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante (2018, p. 103) afirmam que os princípios são proposições ideais, criadas a partir da realidade e que visam compreendê-la, sendo os princípios necessários para “analisar e captar a realidade” inerente ao campo de estudo da ciência jurídica. Vejamos:

No campo da ciência, os princípios denotam as proposições ideais, as quais são elaboradas a partir de uma dada realidade e com o objetivo de compreendê-la.

A ciência, como representa o conhecimento sistematizado do homem a respeito de um determinado objeto, necessita dos seus princípios para analisar e captar a realidade inerente ao seu campo de estudo.

Ainda, Sergio Pinto Martins (2023, p. 53) esclarece que os princípios são condutores “para efeito da compreensão da realidade”, mas não são regras absolutas e imutáveis, tendo seus conceitos modificados com as novas realidades. Vejamos:

Dentro da Ciência do Direito, o princípio é uma proposição diretora, um condutor para efeito da compreensão da realidade diante de certa norma. Os princípios do Direito não são, porém, regras absolutas e imutáveis, que não podem ser modificadas, mas a realidade acaba mudando certos conceitos e padrões anteriormente verificados, formando novos princípios, adaptando os já existentes e assim por diante. Têm, também, de ser os princípios examinados

dentro do contexto histórico em que surgiram. Dentro da dinâmica histórica, podem ser alterados ou adaptados diante da nova situação.

Os princípios são, portanto, as proposições básicas que fundamentam determinada ciência, e para o Direito, segundo Sergio Pinto Martins (2023, p. 53), os princípios funcionam como seu “fundamento, a base, a estrutura, o fundamento que irá informar e inspirar as normas jurídicas”, sendo considerados verdadeiros “standards jurídicos”, pois são gerais, sendo as “vigas ou alicerces que dão sustentação”, não tendo como perspectiva a abordagem de uma ou mais matérias específicas, como as regras jurídicas, que são atinentes apenas a temáticas isoladas.

Devido a essa generalidade dos princípios, que não se limitam a temas específicos, Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2023, p. 43) considera que essas verdades fundantes possuem grau de abstração e generalidade superior às regras jurídicas, como se verifica a seguir:

Na realidade, o sistema jurídico contém normas, as quais representam um gênero, do qual são espécies as regras e os princípios. A diferença é que os princípios apresentam grau de abstração e generalidade superior quando comparados às regras, pois servem de inspiração para estas e de sustentação de todo o sistema.

As regras regulam apenas os fatos e atos nelas previstos, enquanto os princípios comportam uma série indefinida de aplicações

Sendo assim, é possível concluir que os princípios, sejam eles os princípios gerais do Direito ou os princípios específicos do Direito do Trabalho exercem um importante papel nos casos concretos, pois servem como mecanismos de compreensão da realidade prática, atuando como fundamentos do ordenamento jurídico, dando coerência ao mesmo.

Cumprе ressaltar que, inclusive, os princípios têm a sua utilização expressamente prevista e autorizada pelo ordenamento jurídico brasileiro, eis que a Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro, em seu artigo 4º, prevê que o juiz deverá decidir cada caso de acordo com os princípios gerais de direito - além dos costumes e da analogia - quando a lei for omissa acerca da controvérsia que esteja sendo analisada no caso concreto.

De maneira semelhante, a Consolidação das Leis do Trabalho prevê a utilização dos princípios e normas gerais do Direito e do Direito do Trabalho em

casos de omissão nas disposições legais ou contratuais. Vejamos o que estabelece o artigo oitavo da norma:

Art. 8º - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

Diante disso, percebe-se que os princípios exercem também um papel de efetivação da justiça em casos que não foram abarcados pelas leis aplicáveis à situação ou pelas condições estabelecidas em contratos. Os princípios exercem, portanto, no âmbito do Direito do Trabalho, segundo a própria CLT e a doutrina trabalhista majoritária, força normativa supletiva, como prevê Ricardo Resende (2023, p. 19):

Resta observar, por lealdade intelectual, que no Direito do Trabalho ainda é tímida a aceitação dos princípios como dotados de força normativa autônoma. A doutrina trabalhista majoritária ainda se mantém alinhada à escola clássica, negando aos princípios força normativa autônoma e atribuindo-lhes apenas força normativa supletiva, nos termos do art. 8º da CLT.

Diante do exposto, percebe-se que os princípios possuem uma natureza diversificada, o que Francisco Ferreira Jorge Neto e Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante (2018, p. 103) consideram uma natureza múltipla, pois os princípios decorrem das normas do próprio ordenamento jurídico, das ideias políticas e sociais vigentes e do substrato social “comum aos povos” sendo reconhecidos e acatados pelas “nações civilizadas”. Sendo assim, os princípios do Direito do Trabalho também podem ter origem diversas, conforme afirma Leonardo de Gênova (2006, p. 35):

Assim, os princípios do direito do trabalho, no qual o princípio da proteção se enquadra, podem ter as mais diversas origens, advindos do campo da economia, política, sociologia, ética e principalmente do abuso do empregador nas relações laborais.

Já no que tange às funções práticas dos princípios, a doutrina entende que os princípios possuem, de maneira geral, três funções de grande relevância no sistema

jurídico e na estrutura normativa, que, segundo Sergio Pinto Martins (2023, p. 55), são: função informadora, função normativa e função interpretativa. Tais funções serão analisadas a seguir.

De acordo com o autor supracitado, a função informadora se trata do papel dos princípios de servirem como inspiração ou orientação, ou seja, como um norte ao legislador na criação das normas jurídicas, servindo de “sustentáculo para o ordenamento jurídico”. Já a função normativa, afirma o autor que se trata do papel dos princípios de servirem como “fonte supletiva, nas lacunas ou omissões da lei”, ou seja, quando não houver qualquer previsão específica que possa solucionar um caso concreto, essa solução se dará através da utilização de princípios. Por último, entende que a função interpretativa se trata do papel dos princípios de servirem como orientação na interpretação e aplicação da lei, auxiliando na compreensão da norma jurídica.

Outrossim, para Miguel Reale (2013, p. 304), os princípios podem ser divididos em três categorias, quais sejam, os princípios omnivalentes, que são aqueles válidos para todas as formas de saber, os princípios plurivalentes, que são aqueles aplicáveis a várias formas do saber, mas não são aplicáveis a todos os campos do conhecimento, e os princípios monovalentes, que são aqueles que possuem validade apenas em determinada ciência, como no caso da ciência jurídica.

O presente trabalho buscará analisar princípios considerados monovalentes, tendo em vista que versará sobre a aplicação de um princípio específico do Direito do Trabalho. No direito do trabalho, diversos são os princípios específicos dessa área do conhecimento jurídico, como o princípio da proteção, o princípio da irrenunciabilidade dos direitos, princípios da continuidade da relação de emprego, princípio da primazia da realidade, princípio da razoabilidade e princípio da boa-fé;

Por último, esclarece-se que, no âmbito dos princípios do Direito do Trabalho, em que pese as diversas alterações dos dispositivos da CLT através da Reforma Trabalhista, não houve qualquer perda de “essência” da “principiologia” dessa área do direito, conforme alerta Rogério Renzetti (2021, p. 23), que afirma ainda que a aplicação dos princípios continua sendo “imprescindível para a tutela do trabalhador”. E por ser tão importante a sua aplicação, o presente trabalho analisará a aplicação do princípio trabalhista da proteção na descaracterização da jornada 12x36.

3.1 O PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO E SUA APLICAÇÃO NAS JORNADAS DE TRABALHO

Conforme aduzido anteriormente, os princípios exercem uma função basilar na estrutura normativa e jurídica. Os princípios são como verdadeiros fundamentos de determinada área do conhecimento, e no âmbito jurídico, servem como estruturas basilares que dão coerência à estrutura normativa e ao ordenamento jurídico como um todo, sendo as verdades fundantes dessa ciência.

No que tange especificamente ao Direito do Trabalho, além dos princípios anteriormente citados, há um princípio que se destaca e que é objeto de estudo do presente trabalho: o princípio da proteção. Esse princípio é considerado a própria “razão de ser” (Oliveira, 2006, p. 125), ou o “princípio dos princípios do Direito do Trabalho” (Renzetti, 2021, p. 23), representando a própria essência dessa área do direito, eis que o surgimento do Direito do Trabalho se deu mediante a necessidade de haver uma proteção legal aos trabalhadores diante das condições de trabalho do mundo pós-Revolução Industrial.

Segundo Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2023, p. 44), esse princípio insere-se na própria estrutura do Direito do Trabalho, entendendo que este surgiu como forma de impedir a exploração do capital sobre o trabalho, visando a melhoria das condições de vida dos trabalhadores e possibilitando os trabalhadores adquirirem “status social, noção máxima de cidadania”.

Ocorre que, a relação de trabalho é marcada pela hipossuficiência do trabalhador, que, por necessitar muitas vezes do trabalho para a garantia da sua subsistência e da sua dignidade, não possui poder de barganha e de negociação para que lhe sejam garantidas condições favoráveis, ou até mesmo condições mínimas de trabalho. Diante dessa hipossuficiência, caso não haja qualquer proteção externa ao trabalhador através da atuação Estatal, especialmente no que tange à sua função jurisdicional, haverá uma sujeição às condições estabelecidas pelo empregador, que por diversas vezes apenas busca a produtividade e a lucratividade, sem necessariamente analisar os impactos na saúde e na vida do trabalhador.

Sendo assim, partindo da premissa da necessidade de proteção ao trabalhador para a garantia de condições dignas de trabalho, o princípio da proteção

atua como responsável pela tutela dos direitos da parte hipossuficiente da relação de trabalho, com a finalidade de garantir a igualdade entre ambas as partes. Para Ricardo Resende (2023, p. 23), esse princípio consiste na aplicação do princípio da igualdade, pois busca tratar de forma desigual os desiguais na relação jurídica trabalhista. Vejamos:

Também chamado de princípio protetor ou tutelar, consiste na utilização da norma e da condição mais favoráveis ao trabalhador, de forma a tentar compensar juridicamente a condição de hipossuficiente do empregado.

Pode-se dizer que o princípio da proteção consiste na aplicação, ao Direito do Trabalho, do princípio da igualdade em seu aspecto substancial, segundo o qual igualdade é tratar de forma igual os iguais e de forma desigual os desiguais, na medida de suas desigualdades.

Esse tratamento desigual com o intuito de garantia da igualdade em uma relação de hipossuficiência se dá através de uma garantia de superioridade jurídica para a parte mais fraca da relação, garantindo mecanismos para tutelar os seus direitos mínimos contidos na legislação trabalhista, conforme disciplina Rogério Renzetti (2021, p. 23). Neste mesmo sentido, concluiu Sergio Pinto Martins (2023, p. 57), que afirma que o princípio da proteção justifica desigualdades, através da compensação à superioridade econômica do empregador através da superioridade jurídica daquele economicamente inferior. Vejamos:

Como regra, deve-se proporcionar uma forma de compensar a superioridade econômica do empregador em relação ao empregado, dando a este último superioridade jurídica em razão da sua inferioridade econômica (Galart Folch, 1936:16). Esta é conferida ao empregado no momento em que se dá ao trabalhador a proteção que lhe é dispensada por meio da lei. O princípio protetor pode ser uma forma de justificar desigualdades, de pessoas que estão em situações diferentes.

Portanto, é possível concluir que o princípio da proteção é aquele que busca “reequilibrar a relação jurídica capital/trabalho (empregador x empregado) mediante o estabelecimento de mecanismos de proteção à parte mais fraca na relação”, conforme foi analisado por Ricardo Resende (2023, p. 23).

Ainda, cabe ressaltar que tal princípio é dividido em três vertentes ou três subprincípios, quais sejam: princípio da norma mais favorável, princípio da condição

mais benéfica e princípio *in dubio pro operario*. A seguir, esses subprincípios serão analisados.

O primeiro subprincípio, da norma mais favorável, está ligado a ideia de que, caso haja duas ou mais normas aplicáveis ao caso concreto, “deverá ser aplicada aquela mais favorável ao trabalhador, independentemente de ser ela hierarquicamente superior a outra”, conforme conceitua Rogério Renzetti (2021, p. 26). Nesse mesmo sentido, Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2023, p. 44) afirma que esse subprincípio atende ao próprio “mandamento constitucional de melhoria da condição social dos trabalhadores (art. 7º, *caput*, da CF/1988)”.

Evidencia-se, também, que este subprincípio também possui previsão na Constituição da Organização Internacional do Trabalho, em seu artigo 19, 8, que prevê que a adoção de uma convenção ou recomendação não será considerada caso afete uma norma mais favorável. Vejamos:

8. Em caso algum, a adoção, pela Conferência, de uma convenção ou recomendação, ou a ratificação, por um Estado-Membro, de uma convenção, deverão ser consideradas como afetando qualquer lei, sentença, costumes ou acordos que assegurem aos trabalhadores interessados condições mais favoráveis que as previstas pela convenção ou recomendação.

Para Rogério Renzetti (2021, p. 26), para a identificação de qual das normas seria mais favorável ao trabalhador em um caso concreto, a doutrina e a jurisprudência se utilizam de duas teorias: teoria da acumulação, em que defende-se a criação de um novo instrumento formado pelos dispositivos mais favoráveis de cada norma que está sendo comparada, e teoria do conglobamento ou teoria tradicional, em que defende-se a aplicação da norma que é mais favorável sem haver o fracionamento de seus dispositivos, ou seja, a norma que possui o conjunto mais favorável.

Ainda, Ricardo Resende (2023, p. 24) indica três outras teorias, além das citadas anteriormente, quais sejam: teoria do conglobamento orgânico, em que “extraí-se a norma aplicável a partir de comparação parcial entre grupos homogêneos de matérias, de uma e de outra norma”, teoria da adequação, em que considera-se o diploma normativo mais adequado à realidade concreta, e teoria da escolha da norma mais recente, em que considera-se a norma mais recente, pois

“consentânea com o fato social atual”. Ressalta-se que a aplicação da teoria do conglobamento prevalece na doutrina e na jurisprudência pátria.

Além disso, segundo Sergio Pinto Martins (2023, p. 57), a aplicação desse princípio pode se dar através não somente da observação da norma mais favorável quando houver várias normas a serem aplicadas numa escala hierárquica, ou da aplicação a regra mais benéfica mediante a interpretação da norma mais favorável, mas também através da elaboração da norma mais favorável, ou seja, através da promulgação de leis que disponham de maneira mais benéfica ao trabalhador, através de um processo legislativo com enfoque na proteção e da tutela do trabalhador, ante a sua hipossuficiência, tendo, portanto, um caráter informativo para o legislador.

Por último, cumpre esclarecer que tal princípio não é absoluto, não sendo aplicável a todos os casos concretos, pois não pode ser aplicado quando se tratar de normas de ordem pública ou de caráter punitivo, como normas que estabelecem prazo prescricional, conforme alerta Rogério Renzetti (2021, p. 26).

Sendo assim, é possível concluir que o operador do direito deverá sempre buscar criar, aplicar e interpretar as normas contidas na estrutura normativa trabalhista de maneira mais favorável ao trabalhador, de tal modo que até mesmo normas coletivas poderão ser aplicadas em detrimento da Constituição Federal, quando houver um benefício maior, desde que respeitadas as normas de ordem pública ou de caráter punitivo. A título exemplificativo, o operador do direito irá aplicar a norma coletiva caso haja previsão de adicional de horas extras superior ao previsto em lei ou na Carta Magna.

Já o segundo subprincípio, da condição mais benéfica, está ligado à ideia de que toda circunstância mais vantajosa em que o empregado se encontrar irá prevalecer sobre uma situação anterior, conforme afirma Jordana Scheffer Teixeira (2016, p. 42), ou seja, há uma garantia ao empregado da manutenção de direitos mais vantajosos ao longo do contrato de trabalho, não sendo permitida a retirada ou a modificação para pior das vantagens adquiridas, conforme disciplina Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2023, p. 45).

Nesse mesmo sentido, entende Sergio Pinto Martins (2023, p. 57) que afirma que as vantagens já conquistadas e que são mais benéficas ao trabalhador não podem ser modificadas para pior. Para o autor, esse subprincípio se trata, em suma, da aplicação da regra do direito adquirido, prevista no artigo 5º, XXXVI, da

Constituição Federal, tendo em vista que não pode ser modificado, no sentido de “outorgar uma condição desfavorável ao obreiro”, um direito conquistado pelo trabalhador.

Ainda, entende-se que as condições mais benéficas previstas no contrato de trabalho ou no regulamento da empresa são incorporadas em definitivo ao contrato, sem a possibilidade de sua supressão ou redução, conforme disciplina Rogério Renzetti (2021, p. 27). Vejamos:

As condições mais benéficas estabelecidas no contrato de trabalho ou no regulamento da empresa serão incorporadas definitivamente ao contrato de trabalho, não podendo ser reduzidas ou suprimidas no seu curso. Cabe observar que essas condições são sempre concedidas ao empregado de forma voluntária e expressa pelo empregador, sendo as concedidas tacitamente incorporadas quando usufruídas pelo empregado de forma habitual.

Esse subprincípio, da condição mais benéfica ao trabalhador, está previsto e positivado na legislação trabalhista, no artigo 468, *caput*, da Consolidação das Leis do Trabalho, que trata acerca da possibilidade de alteração das condições previstas nos contratos de trabalho apenas caso não resulte em prejuízo ao empregado, sendo mantida a circunstância mais vantajosa, de tal modo que restam impossibilitadas alterações que resultem em prejuízo, conforme se segue:

Art. 468 - Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

Ainda, foi consolidado pela jurisprudência pátria, através da súmula 51, I, do Tribunal Superior do Trabalho, que trata sobre as cláusulas regulamentares que contêm condições desfavoráveis a serem aplicadas apenas aos trabalhadores admitidos após a sua vigência. Vejamos:

Súmula nº 51 do TST
NORMA REGULAMENTAR. VANTAGENS E OPÇÃO PELO NOVO REGULAMENTO. ART. 468 DA CLT.
I - As cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento. (ex-Súmula nº 51 - RA 41/1973, DJ 14.06.1973)

II - Havendo a coexistência de dois regulamentos da empresa, a opção do empregado por um deles tem efeito jurídico de renúncia às regras do sistema do outro. (ex-OJ nº 163 da SBDI-1 - inserida em 26.03.1999)

Observação: (incorporada a Orientação Jurisprudencial nº 163 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

Diante disso, verifica-se que o subprincípio em questão visa proteger o trabalhador contra possíveis alterações nas suas condições de trabalho, evitando que o empregador, se aproveitando da relação de subordinação e de dependência existente, reduza vantagens que estavam estabelecidas inicialmente. Por exemplo, não pode o empregador, mantendo a mesma remuneração, aumentar a jornada de trabalho diária de seus funcionários, mesmo que haja o consentimento mútuo.

Essa proteção se faz necessária, pois, o empregado, diante da sua situação de vulnerabilidade na relação de emprego, não tem plena capacidade de se contrapor às medidas do seu patrão, seja por não ter pleno conhecimento dos prejuízos que pode sofrer diante da mitigação de suas condições de trabalho, ou seja por receio de sofrer represálias. Por isso, muitas vezes consente com aquilo que foi sugerido ou imposto pelo empregado - de tal modo que o requisito do mútuo consentimento estaria sendo respeitado -, mesmo que isso resulte em um prejuízo às suas condições e aos seus direitos, o que evidentemente não deve ser tolerado.

Por último, o subprincípio *in dubio pro operario* ou *in dubio pro misero*, está ligado a ideia de que o intérprete da norma “deve, sempre, na existência de duas ou mais possíveis interpretações, optar pela mais favorável ao trabalhador”, ou seja, sempre que houve uma “dúvida razoável” entre interpretações de determinada norma, deve escolher a mais benéfica ao obreiro conforme alega Rogério Renzetti (2021, p. 24).

Já para Ricardo Resende (2023, p. 26), não se trata apenas de um dever do intérprete da norma, e sim uma real vinculação à escolha daquela interpretação que se mostre mais favorável ao obreiro. De maneira diversa entende Jordana Scheffer Teixeira (2016, p. 38), que afirma que se trata de uma recomendação que o intérprete opte pela interpretação mais favorável, por ser o trabalhador a parte mais fraca da relação. Vejamos as considerações da autora:

O segundo subprincípio do Princípio da Proteção, o *in dubio pro operário*, recomenda que o interprete opte, quando diante de uma norma que comporte mais de uma interpretação razoável e distinta,

por aquela que seja mais favorável ao trabalhador, já que este é a parte fraca da relação. Tal interpretação diante de um texto jurídico que venha a oferecer dúvidas acerca de seu verdadeiro sentido, devendo o intérprete pender, dentre as hipóteses interpretativas cabíveis, para a mais benéfica ao hipossuficiente.

Caso semelhante ocorre no âmbito do Direito Privado, em que há um favorecimento do dividir em caso de existência de interpretações diversas e distintas, e no âmbito do Direito Público, em que há um favorecimento do réu. Segundo Murilo Oliveira (2006, p. 129 e 130), trata-se de uma verdadeira “inversão da diretriz geral”, tendo em vista que no caso das relações de trabalho a desvantagem reside, inversamente, no pólo ativo, ante a hipossuficiência do trabalhador, que tem “na sua remuneração a sua condição de sobrevivência”.

Ocorre que, independente da corrente doutrinária adotada, seja pela existência de dever, seja pela existência de uma vinculação, ou seja pela existência de uma mera recomendação, deve-se considerar que não se trata de alterar o significado claro da norma, nem se permite atribuir sentido que não possa ser deduzido, conforme esclarece Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2023, p. 45), pois o princípio se refere apenas a casos em que, através da análise da norma em questão, são plenamente possíveis duas ou mais interpretações diversas e distintas, somente quando todas as interpretações se mostram “insuficientes para dirimir o litígio contratual” (Gênova, 2006, p.43), de tal modo que se faz necessário a ponderação entre quais interpretações seria a mais adequada para a defesa dos interesses da parte vulnerável da relação.

Sendo assim, é possível concluir que esse subprincípio possui como condição de aplicação o contexto da dubiedade da norma, desde que haja razoabilidade nos caminhos hermenêuticos, conforme delimita Murilo Oliveira (2006, p. 131). Vejamos:

A condição para aplicação do princípio é o contexto de dubiedade na norma a ser interpretada. O intérprete somente se valerá da orientação hermenêutica quando verificar, para a mesma norma, dois caminhos interpretativos possíveis. A dúvida é entendida com pluralidade interpretativa, desde que haja razoabilidade nos caminhos hermenêuticos. Constatada a pluralidade de interpretação, há que se prevalecer aquela mais favorável ao obreiro.

Por outro lado, importa delimitar que o subprincípio *in dubio pro operario* não pode ser aplicado indistintamente e em todos os casos de possibilidades de interpretações divergentes, pois, conforme disciplina Gustavo Filipe Barbosa Garcia

(2023, p. 45), se trata de um princípio inerente ao direito material do trabalho, não apresentando caráter processual, tendo em vista que o direito processual trabalhista possui “disposições específicas e próprias”.

Para Sergio Pinto Martins (2023, p. 57), havendo dúvida acerca da interpretação de uma norma relativa ao processo do trabalho, deve o operador do direito, verificar quem tem o ônus probatório no caso em questão, sem decidir, à primeira vista, de maneira favorável ao trabalhador, tendo em vista as disposições dos artigos 373 do CPC, e 818 da CLT, de tal modo que não há uma aplicação integral desse subprincípio.

Portanto, no que tange ao direito processual do trabalho, esse subprincípio estaria limitado apenas à influência no processo legislativo na criação e edição de normas processuais trabalhistas, não tendo aplicação prática quando o operador do direito enfrenta uma divergência de interpretações de normas processuais, tendo em vista que, nesses casos são aplicados princípios e disposições próprias da seara processual.

Nesse sentido, afirma Jordana Scheffer Teixeira (2016, p. 39) que essa corrente doutrinária que entende pela não aplicação do princípio em casos relacionados ao direito processual do trabalho, entenderia que o papel desse princípio em questões processuais estaria limitado ao caráter “informativo para o legislador”. Vejamos:

Desta forma, a primeira corrente, entre os que defendem a aplicação do princípio do *in dubio pro operário* ao direito processual do trabalho, argumenta que ele está limitado a inspirar o legislador processual. Tratando-se de um princípio de direito material, não se aplica ao processo do trabalho, salvo quando tiver caráter informativo para o legislador. Assim, tal princípio orienta o legislador na elaboração da lei processual para dar tratamento diferenciado ao hipossuficiente na relação processual, protegendo-o.

Diante de tudo que foi analisado, conclui-se que o princípio de proteção ao trabalhador engloba as mais diversas facetas da análise jurídica trabalhista, sendo uma das verdadeiras bases do Direito do Trabalho, seja através da aplicação da norma mais favorável, da condição mais favorável, da interpretação mais favorável ou de qualquer outra questão necessária à proteção dos direitos do trabalhador, como a elaboração de uma estrutura normativa que protege e tutela a dignidade do trabalho, tendo em vista que, em caso de ausência de proteção jurídica do mesmo,

há uma impossibilidade da devida garantia de condições dignas de trabalho, pois o empregador goza de uma posição favorável na relação de trabalho, que o permitiria adotar medidas que fossem mais favoráveis apenas à produtividade e à lucratividade de seu negócio.

Ante essa ampla proteção ao trabalhador como um dos principais enfoques do Direito do Trabalho, é evidente que esse princípio se relaciona diretamente com o objeto de estudo deste presente trabalho, qual seja, a jornada de trabalho, em especial a jornada 12x36, tendo em vista que as jornadas de trabalho excessivas foram, inclusive, uma das preocupações centrais que impulsionam o surgimento dessa área do direito enquanto ramo autônomo, num contexto de condições degradantes de trabalho após a Revolução Industrial, conforme já analisado anteriormente.

Essa relação entre o princípio em questão e as jornadas de trabalho é tão evidente que Carlos Francisco do Nascimento e Vinicius Pereira de Medeiros (2023, p. 3 e 4) concluíram que a proteção ao trabalhador, além de caracterizar o novo sistema legislativo oriundo da conjuntura da Revolução Industrial, teria sido um marco para a redução da jornada de trabalho exaustiva. Vejamos:

Para muitos doutrinadores, afirma-se que o marco inicial do direito do trabalho e do contrato de trabalho reside na Revolução Industrial, pois é neste momento em que vemos com mais destaque a aproximação do Estado nas relações trabalhistas, dada a ascensão de um novo sistema legislativo em favor da proteção do empregado, marco importante na luta pela redução da jornada de trabalho exaustiva.

É inegável que, dentre as mais diversas jornadas, a jornada 12x36 é objeto de diversos debates acerca da sua validade e da sua benesse ou não ao trabalhador, tendo em vista que o Direito do Trabalho sempre buscou proteger os trabalhadores de condições degradantes e de jornadas de trabalho exaustivas. Por esse motivo, será analisado nos tópicos seguintes como a possibilidade de realização de horas extras na jornada 12x36 faz com que, embora prevista em lei, seja uma jornada de trabalho que pode se tornar exaustiva e excessiva, e como o princípio da proteção age como limitador desses abusos e como legitimador da descaracterização dessa jornada.

4 JORNADA DE TRABALHO 12X36 E SUA DESCARACTERIZAÇÃO

A jornada de trabalho 12x36 horas é aquela jornada em que o empregado trabalha mais horas por dia do que em jornadas convencionais, tendo uma jornada de 12 horas seguidas, mas, em compensação, possui como benefício um intervalo interjornada prolongado de 36 horas ininterruptas, repetindo esse ciclo continuamente, e possui uma jornada mensal de 180 ou 192 horas, a depender da quantidade de dias do mês. Trata-se, portanto, de uma jornada de trabalho especial, tendo em vista que extrapola o limite constitucional da duração do trabalho normal de oito horas diárias, conforme previsto no inciso XIII, do artigo 7º, da Constituição de 1988, limite esse também previsto no *caput* do artigo 58 da CLT.

Essa é uma jornada comumente utilizada em setores que possuem uma operação continuada, como em hospitais e serviços de segurança, que, por possuírem um funcionamento muitas vezes em modalidade 24 horas todos os dias, precisam de trabalhadores que atuem em regime de plantões. Para os empregadores, portanto, a jornada 12x36 horas pode significar uma melhor distribuição da carga de trabalho e uma redução de custos na contratação de funcionários, ante a necessidade de uma mão de obra que consiga suprir as demandas ao longo de todo o horário de funcionamento da empresa.

Esse regime de trabalho passou a possuir previsão legal no ordenamento jurídico brasileiro apenas com a promulgação da Lei nº 5.811, de 11 de outubro de 1972, que dispôs 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 (Silva, 2016, p. 37). Posteriormente, essa jornada também foi adotada em diversas outras categorias, tendo sido inserida no sistema hospitalar a partir de 1987, na categoria dos vigilantes a partir de 1996 e na categoria dos bombeiros civis a partir da vigência da Lei 11.901/2009, que regulamentou essa profissão (Silva, 2016, p. 37).

Ocorre que, antes da Reforma Trabalhista de 2017, a jornada de 12 horas de trabalho por 36 de descanso apenas era válida se houvesse previsão legal, como nas profissões acima indicadas, ou se houvesse autorização em acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho. Esse é o entendimento firmado pelo

Tribunal Superior do Trabalho através da Resolução nº 185/2012, que editou a Súmula nº 444, que prevê o seguinte:

Súmula nº 444 do TST

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.

Observação: 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

Entretanto, a Reforma Trabalhista acrescentou à CLT um entendimento diverso do que havia sido fixado através da referida Súmula, pois incluiu à Consolidação o artigo 59-A, que prevê que a adoção da jornada 12x36 pode se dar não somente mediante autorização em acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho, mas também por meio de previsão em acordo individual escrito, sendo observados ou indenizados os intervalos intrajornada. Vejamos a redação do dispositivo:

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.

Esse artigo, posteriormente, teve a sua redação alterada pela Medida Provisória nº 808, de 2017, que determinava que apenas seria facultado às partes a adoção da jornada 12x36 por meio de autorização em acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho, mantida a questão relativa à observação ou indenização dos intervalos para repouso e alimentação. Vejamos a nova redação dada:

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.

Entretanto, essa Medida Provisória caducou, tendo a sua vigência encerrada, eis que não teve a sua votação concluída no prazo legal. Sendo assim, a restou-se a redação do artigo 59-A dada pela Reforma Trabalhista, de tal modo que a legislação trabalhista brasileira atual prevê a possibilidade da adoção dessa jornada especial mediante acordo individual escrito, ou seja, sendo permitida a sua adoção em qualquer atividade, desde que acordada entre as partes, sem a necessidade da realização de negociações entre o sindicato da categoria dos empregados e o sindicato da empresa, no caso da convenção coletiva de trabalho, ou negociações entre o sindicato da categoria dos empregados e a própria empresa, no caso de acordo coletivo de trabalho.

Ocorre que, conforme já aduzido em tópicos anteriores, o trabalhador é considerado hipossuficiente na relação de trabalho, pois não goza dos mesmos poderes de negociação e de barganha que o empregador. Dito isso, é evidente que, sendo facultado às partes a adoção da jornada 12x36 por meio de um acordo escrito firmado entre ambas as partes, a parte hipossuficiente e a parte hipersuficiente, houve facilitação na adoção dessa jornada, já que o trabalhador tende a omitir as suas vontades para ser contratado. O que antes apenas era possível em casos especiais e mediante negociação com o sindicato, passou a ser utilizado indiscriminadamente de acordo com as necessidades e a vontade dos empregadores, que, diante do poder de negociação no momento da contratação, determinam corriqueiramente de maneira unilateral a jornada que deve ser exercida ao longo da execução do contrato de trabalho, independente de haver a concordância de fato do trabalhador.

Portanto, em casos de adoção da jornada mediante acordo individual, deixa-se de haver uma negociação mais benéfica acerca das condições de trabalho, pois passa a ser uma negociação individual entre as partes da relação de trabalho, sem o poder de barganha dos sindicatos, restando muitas vezes ao trabalhador apenas aceitar as condições impostas pelo contratante. Deixa-se, também, de haver uma fiscalização ativa dos sindicatos acerca do cumprimento das condições acordadas e do efetivo respeito aos limites da jornada de trabalho, pois não se trata de um contrato que teve a participação da entidade na elaboração, negociação e

assinatura, sendo um contrato que o sindicato sequer teve acesso ao seu conteúdo antes da assinatura.

Nesse sentido, Ricardo Resende (2023, p. 401 e 402) afirma que a Reforma Trabalhista possui um grande problema, pois subverte a lógica protetiva do Direito do Trabalho (que é uma área jurídica baseada no princípio da proteção), tendo em vista que permitiu a “ampla de instituição do regime de compensação 12x36 que, até então, era considerado excepcional pela jurisprudência”. Sendo assim, deixou-se de ter uma proteção ao trabalhador contra a vontade do empregador no que tange à adoção de jornadas que extrapolam o limite constitucional da jornada de trabalho de oito horas diárias de trabalho.

Ainda, ele afirma que isso gerou uma utilização indiscriminada desse tipo de jornada em qualquer tipo de atividade, e não apenas em atividades que realmente necessitam de trabalhadores em regimes de plantões, como atividades em hospitais e serviços de segurança, já que a sua adoção depende apenas de acordo entre as partes, provocando o “esgotamento físico e mental do empregado, abrindo caminho para o agravamento de doenças ocupacionais e para o aumento da quantidade de acidentes de trabalho”.

Rogério Renzetti (2021, p. 382) segue esse mesmo entendimento, tendo afirmado que a jornada 12x36 é uma exceção à regra geral do limite de labor diário nas jornadas de trabalho, exceção essa que “traz fadiga e exaustão ao trabalhador, por conta das 12 horas seguidas de trabalho”.

Ressalta-se que, além de já possuir uma quantidade excessiva de horas de trabalho em um único dia, a Reforma autorizou, no mesmo artigo, o pagamento de maneira indenizada dos intervalos intrajornadas suprimidos, não tendo natureza salarial. Dessa forma, se a adoção da jornada 12x36 pode se dar mediante acordo individual, e se é permitida a indenização dos intervalos suprimidos, o legislador, consequentemente, também “instituiu a possibilidade de supressão de intervalo intrajornada mediante acordo individual” (Resende, 2023, p. 403).

Ademais, o parágrafo único do artigo em 59-A também prevê que já são considerados compensados os feriados laborados e as prorrogações do trabalho noturno. Somando isso à autorização do pagamento indenizado pela supressão dos intervalos intrajornada, é possível concluir que o texto dado à CLT pela Reforma Trabalhista torna ainda mais extenuante o trabalho e sonega direitos legais do trabalhador (Renzetti, 2021, p. 382).

Por estes motivos, diversos autores concluíram também que essa jornada não é mais benéfica ao trabalhador e que poderia apresentar riscos à saúde, como é o caso de Eduardo Matos Marczalek (2018, p.76), que concluiu que essa jornada é maléfica por prejudicar o direito ao descanso, pois mesmo havendo descanso prolongado, há uma “fadiga excessiva” causada pela quantidade de horas diárias de trabalho, e por poder ser causa de acidentes e doenças do trabalho, ante a jornada excessiva. Para Leandro Cioffi e Andreia Correia de Souza Cioffi (2013, p. 26), a jornada 12x36 potencializa riscos de doenças de ordem física ou psíquica, como problemas cardiovasculares ou mentais.

Outra alteração normativa oriunda da Reforma Trabalhista foi a adição do parágrafo único do artigo 60 à CLT, que prevê que não se faz necessário a licença prévia das autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho para a prorrogação da jornada 12x36 em atividades insalubres. Vejamos:

Parágrafo único. Excetuam-se da exigência de licença prévia as jornadas de doze horas de trabalho por trinta e seis horas ininterruptas de descanso.

Essa licença prévia é necessária para quaisquer prorrogações de jornada, sendo necessário a realização de exames locais e a verificação dos métodos e processos de trabalho, conforme disciplina o *caput* do artigo. Vejamos:

Art. 60 - Nas atividades insalubres, assim consideradas as constantes dos quadros mencionados no capítulo "Da Segurança e da Medicina do Trabalho", ou que neles venham a ser incluídas por ato do Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, quaisquer prorrogações só poderão ser acordadas mediante licença prévia das autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho, as quais, para esse efeito, procederão aos necessários exames locais e à verificação dos métodos e processos de trabalho, quer diretamente, quer por intermédio de autoridades sanitárias federais, estaduais e municipais, com quem entrarão em entendimento para tal fim.

Devido a isso, alguns autores afirmam que as alterações contidas na Reforma Trabalhista, que fizeram com que houvesse uma facilitação na adoção indiscriminada da jornada, ofendem o princípio da proteção, pois contribuíram para a propagação de condições maléficas à saúde e bem-estar dos trabalhadores. Esse é o caso de Janete Bastos Gomes (2019, p. 69), que entendeu que essas alterações não buscaram resguardar a saúde do trabalhador, sendo uma “clara ofensa ao

princípio da proteção”, tendo em vista que até mesmo passou a ser permitido o trabalho com exposição prolongada a esses agentes nocivos a longo prazo, sem qualquer tipo de estudo contrato. De maneira semelhante entendem Carlos Francisco do Nascimento e Vinicius Pereira de Medeiros (2023, p. 10), que afirmam que a jornada 12x36 rompe com o “paradigma de equilíbrio da tutela especial ao trabalhador”, ante a má distribuição do tempo do trabalhador e a preocupação relacionada à saúde, com a introdução do parágrafo único do artigo supracitado.

Ocorre que, além das questões negativas já citadas, não há qualquer dispositivo legal que regule a realização de horas extras nessa jornada, que já expõe os empregados a longas jornadas de trabalho. Por não haver qualquer regulação específica acerca do labor extraordinário nessa jornada, que comumente esses trabalhadores estendem sua jornada diária para realizarem a troca de posto com aquele que assume o plantão subsequente. Também, comumente os trabalhadores realizam plantões extras em dias que seriam destinados ao gozo do descanso ininterrupto de trinta e seis horas, com o intuito de suprir a ausência de outros empregados que tenham que faltar ao trabalho, ou até mesmo suprir o aumento da demanda de trabalho na empresa.

Ambos os casos ocorrem frequentemente em empresas prestadoras de serviços de segurança armada, pois muitas vezes é necessário que o vigilante estenda a sua jornada para realizar a anotação de todos os acontecimentos do dia no livro de ocorrências e para realizar o manuseio e a entrega do colete, da placa balística e do armamento ao próximo vigilante plantonista. Ademais, é necessário que o vigilante labore em dias diversos quando há o aumento de demanda nas tomadoras dos serviços, em dias específicos, ou quando outro vigilante não pode comparecer ao trabalho, pois o posto não pode, sob nenhuma hipótese, ficar desguarnecido - o que implicaria em riscos à segurança da tomadora -, de tal modo que é comum a realização de plantões extras nesse setor.

Sendo assim, é evidente que, em casos de realização de horas extras habituais, retira-se dessa jornada a sua única vantagem ao trabalhador, a qual é o intervalo interjornada prolongado, fazendo com que o trabalhador seja mais ainda afetado pelo esgotamento físico, pelo esgotamento mental, pela fadiga e pela exaustão - inerentes do labor em jornadas superiores a oito horas diárias -, sem gozar do benefício do intervalo interjornada de trinta e seis horas ininterruptas, que supostamente compensaria todos os seus malefícios.

Por este motivo, nestes casos de labor extraordinário habitual em contratos de trabalho que adotam o regime 12x36, a jornada de trabalho é considerada invalidada. Diante dessa invalidade da jornada, ocorre o fenômeno da descaracterização, que surge como forma de proteger o trabalhador, ou seja, surge em atenção ao princípio da proteção, sendo feita uma interpretação da norma trabalhista mais favorável ao trabalhador e trazendo uma condição mais favorável para o mesmo, e sendo uma forma de repará-lo contra os abusos sofridos com a extrapolação do limite de doze horas seguidas de trabalho e com o desrespeito ao intervalo ininterrupto, conforme será analisado no tópico a seguir.

4.1 A DESCARACTERIZAÇÃO DA JORNADA 12X36 PELA REALIZAÇÃO DE LABOR EXTRAORDINÁRIO HABITUAL E O ENTENDIMENTO DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 13ª REGIÃO

Conforme visto no tópico anterior, a jornada 12x36 é uma jornada que, em que pese possua um intervalo interjornada mais favorável, de 36 horas ininterruptas, por outro lado é menos favorável em diversos outros quesitos, podendo até mesmo trazer diversas consequências negativas para a saúde e para o bem-estar do trabalhador. Por este motivo, quando ocorre a realização de horas extras de maneira habitual nessa jornada, perde-se a sua principal benesse, pois o trabalhador passa a não gozar mais do intervalo interjornada prolongado. Surge-se, assim, o mecanismo da descaracterização da jornada como forma de proteger e reparar o trabalhador contra os abusos nessa jornada de trabalho, em atenção ao princípio da proteção, princípio basilar do Direito do Trabalho.

O termo descaracterização significa o ato de retirar ou invalidar a característica de algo. No contexto jurídico, o fenômeno da descaracterização ocorre quando se retira uma característica que fazia parte de um direito previsto na legislação ou de algo previsto em um contrato firmado entre as partes. Já no que tange especificamente à descaracterização da jornada 12x36, que é o objeto de estudo deste trabalho, ocorre quando é reconhecida a sua invalidade, ou seja, quando é retirada a sua principal característica, que é o intervalo interjornada prolongado de trinta e seis horas. Quando ocorre a descaracterização dessa jornada, deixa-se de analisar o horário de trabalho através do limite de jornada de doze horas de trabalho nos dias destinados ao labor, conforme previsto na CLT, e

passa-se a analisá-lo com base no limite constitucional de oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais de trabalho.

Entretanto, para se entender a aplicação da descaracterização na jornada 12x36, faz-se necessário entender um dos grandes debates que permeiam a descaracterização desse regime de trabalho, qual seja, essa jornada se trata de uma jornada especial ou de um regime de compensação de jornada. Esse debate é um fator determinante na descaracterização dessa jornada, pois a Reforma Trabalhista incluiu à CLT o artigo 59-B e seu parágrafo único, que prevê que a prestação de horas extras habituais não descaracterizaria o acordo de compensação de jornada e o banco de horas. Vejamos a redação dada pela Reforma:

Art. 59-B. O não atendimento das exigências legais para compensação de jornada, inclusive quando estabelecida mediante acordo tácito, não implica a repetição do pagamento das horas excedentes à jornada normal diária se não ultrapassada a duração máxima semanal, sendo devido apenas o respectivo adicional.

Parágrafo único. A prestação de horas extras habituais não descaracteriza o acordo de compensação de jornada e o banco de horas.

Sendo assim, caso a jornada 12x36 fosse considerada um acordo de compensação de jornada, não haveria como se falar em descaracterização pela realização de labor extraordinário habitual, ante a própria literalidade da legislação trabalhista. Inclusive, esse é o entendimento de diversos autores, que consideram a jornada 12x36 uma forma de compensação de jornada, como é o caso de Douglas Souza da Silva (2016, p. 11), que até mesmo se refere a essa jornada como “regime de compensação 12x36”. Para Ricardo Resende (2023, p. 401), essa jornada se trata de uma compensação em regime de plantões que extrapola a duração máxima diária de dez horas.

Entretanto, outros autores entendem de maneira diversa, considerando a jornada 12x36 como uma jornada especial, e não um acordo de compensação de jornada em regime de plantões. Esse é o caso de Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2023, p. 467), que se refere a essa jornada como “jornada especial de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso” ou como “horário de trabalho de 12 horas por 36 de descanso”. Caso se considere como uma jornada especial, não seria aplicável o parágrafo único do artigo 59-B, de tal modo que não haveria qualquer limitação para

a descaracterização dessa jornada quando prestadas horas extras de maneira habitual.

Essa divergência não permanece apenas no âmbito da doutrina, sendo presente também em decisões dos Tribunais Regionais do Trabalho. Vejamos, a título exemplificativo, a decisão prolatada nos autos do processo de nº 0010819-55.2023.5.18.0101, que tramitou no Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região (Goiânia - GO), e entendeu pela aplicabilidade do disposto no artigo 59-B, parágrafo único, em caso de labor extraordinário habitual em jornada 12x36:

JORNADA 12x36. DESCARACTERIZAÇÃO. HORAS EXTRAS HABITUAIS. Após o início de vigência da Lei 13.467/2017, ainda que comprovado o labor extraordinário habitual, tal fato, por si só, não é suficiente para descaracterizar o acordo de compensação relativo ao regime de trabalho 12x36, ante o disposto no art. 59-B, parágrafo único, da CLT, verbis: "A prestação de horas extras habituais não descaracteriza o acordo de compensação de jornada e o banco de horas".

(TRT da 18ª Região; Processo: 0010819-55.2023.5.18.0101; Data de assinatura: 12-03-2024; Órgão Julgador: Gab. Des. Iara Teixeira Rios - 1ª TURMA; Relator(a): IARA TEIXEIRA RIOS)

Também, entendeu o Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (São Paulo - SP), em decisão prolatada nos autos do processo de nº 1000427-43.2022.5.02.0061, que a jornada 12x36 é uma modalidade de compensação de jornada. Vejamos:

Regime 12 x 36. Prorrogação de jornada habitual. Efeitos. O regime 12 x 36 é uma modalidade de compensação de jornada. (*omissis*)

(TRT da 2ª Região; Processo: 1000427-43.2022.5.02.0061; Data: 27-04-2023; Órgão Julgador: 6ª Turma - Cadeira 4 - 6ª Turma; Relator(a): ANTERO ARANTES MARTINS)

Entretanto, por se tratar de uma temática que ainda não se encontra consolidada nem mesmo na própria doutrina, os próprios Tribunais Regionais do Trabalho, por diversas vezes, possuem discordância não apenas com Tribunais diversos, mas até mesmo possuem discordâncias internas. Esse é o caso do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, que, diferente da decisão supracitada, em decisão no processo de nº 1000715-27.2023.5.02.0070, entendeu que a jornada 12x36 é um regime diferenciado de jornada de trabalho, ou seja, uma jornada especial, e não um sistema de compensação. Vejamos:

MÓDULO 12X36. JORNADA ESPECIAL X COMPENSAÇÃO DE JORNADA. ART. 59-B DA CLT. SÚMULA 444 DO C.TST. (*omissis*) Importante salientar que a jornada 12x36 não constitui sistema de compensação de horários haja vista que não tem como objetivo eliminar o labor aos sábados e nem está sujeita ao limite de dez horas trazido pelo art. 59 da CLT, mas, trata-se de regime diferenciado de jornada de trabalho. (*omissis*) Destarte, tendo em vista que o módulo de 12 de trabalho por 36 de descanso não se trata de um sistema de compensação de jornada, mas, sim de um regime especial de trabalho não há que se falar na aplicação do art. 59-B da CLT nem mesmo para os contratos firmados após a vigência da Lei 13.467/2017. O art. 59-B da CLT trata da habitualidade na prestação de horas extras no acordo de compensação de jornada, sendo que o regime 12x36 não constitui um regime compensatório, mas sim uma escala de trabalho excepcional. Diante disso, não há como se admitir a validade do regime de trabalho de 12x36, mesmo em contratos iniciados após a vigência da Lei 13.467/2017 que observem a prestação de horas extras habituais, consoante entendimento da Súmula 444 do C.TST que, consoante acima exposto em nada foi alterado pela inserção do art. 59-B da CLT. (*omissis*) (TRT da 2ª Região; Processo: 1000715-27.2023.5.02.0070; Data: 22-02-2024; Órgão Julgador: 4ª Turma - Cadeira 5 - 4ª Turma; Relator(a): IVANI CONTINI BRAMANTE)

O Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região (Cuiabá - MT) também entende que a jornada 12x36 se trata de uma jornada diferenciada de trabalho, e não “mera compensação de horas” sendo inaplicável a disposição do artigo 59-B, parágrafo único, conforme se depreende de decisão prolatada no processo de nº 0000065-85.2021.5.23.0036. Vejamos:

REGIME 12X36. PRESTAÇÃO HABITUAL DE HORAS EXTRAS. PERÍODO POSTERIOR À LEI N. 13.467/2017. INVALIDADE. A prestação de horas extras habituais, inclusive no período posterior à entrada em vigor da Lei n. 13.467/2017, descaracteriza o regime 12x36, de maneira que devidas ao empregado as horas extras resultantes, acrescidas do adicional, não havendo falar na aplicação do art. 59-B, parágrafo único, da CLT, uma vez que o regime de trabalho 12x36 consiste em jornada diferenciada de trabalho, e não mera compensação de horas. (TRT da 23ª Região; Processo: 0000065-85.2021.5.23.0036; Data de assinatura: 01-12-2023; Órgão Julgador: Gab. Des. Aguiar Peixoto - 2ª Turma; Relator(a): AGUIMAR MARTINS PEIXOTO)

Ante a dúvida acerca da interpretação da norma, o Tribunal Superior do Trabalho, em atenção ao subprincípio da interpretação mais favorável, e ao princípio da proteção de uma maneira geral, entendeu que a previsão de que a realização de

horas extras habituais contida no artigo 59-B não se aplica à jornada 12x36, pois não seria um acordo de compensação de jornada, e sim uma jornada de trabalho - propriamente dita - especial. Esse entendimento se verifica, por exemplo, na decisão proferida no processo de nº 0000789-54.2020.5.06.0018. Vejamos:

"AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO REGIONAL PROFERIDO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. REGIME 12X36.HORAS EXTRAS HABITUAIS. DESCARACTERIZAÇÃO. DECISÃO RECORRIDA EM CONSONÂNCIA COM A JURISPRUDÊNCIA PACIFICADA NO ÂMBITO DESTA CORTE. AUSÊNCIA DE TRANSCENDÊNCIA. Esta Corte tem firme entendimento de que a prestação habitual de horas extras desnatura por completo o regime de jornada 12x36, visto que não se trata de compensação de jornada ou banco de horas, mas escala de serviço excepcional. Nessa toada, o TST tem se posicionado pela não incidência da nova norma prevista no art. 59-B a esse tipo de jornada especial, de modo que são devidas as horas cumpridas além da 8ª hora diária ou 44ª hora semanal, nos termos do acórdão regional. Estando a decisão recorrida em consonância com a jurisprudência pacífica desta Corte, ausente quaisquer dos critérios de transcendência. Diante desse contexto, deve ser confirmada a negativa de seguimento do recurso de revista quando não preenchidos os seus requisitos de admissibilidade. Agravo de instrumento desprovido"
(AIRR-789-54.2020.5.06.0018, 6ª Turma, Relator Desembargador Convocado Jose Pedro de Camargo Rodrigues de Souza, DEJT 19/05/2023).

Portanto, verifica-se que, buscando a proteção do trabalhador, o TST reconheceu como válido o mecanismo da descaracterização da jornada 12x36, entendendo que a realização de horas extras habituais significa um desrespeito ao repouso de trinta e seis horas ininterruptas previsto no artigo 59-A da CLT, e que, como consequência, seriam devidas como horas extras todas as horas cumpridas além da oitava hora diária e da quadragésima quarta hora semanal de trabalho. Esse também é o entendimento do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (Porto Alegre - RS), que entendeu em decisão recente nos autos do processo de nº 0020517-40.2022.5.04.0221 que a jornada 12x36 não comporta o desrespeito ao repouso de trinta e seis horas, que seria um pressuposto dessa jornada, sob pena de descaracterização. Vejamos:

HORAS EXTRAS. JORNADA 12 X 36. NULIDADE. A jornada 12 x 36 não comporta o habitual e significativo desrespeito ao repouso de 36

horas, o qual é pressuposto do próprio regime, sob pena de desvirtuamento e descaracterização do instituto.
(TRT da 4ª Região, 3ª Turma, 0020517-40.2022.5.04.0221 ROT, em 07/03/2024, Desembargador Gilberto Souza dos Santos)

Especificamente no que tange ao Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região (João Pessoa - PB), que possui jurisdição sobre o estado da Paraíba, há entendimento firmado no sentido de se considerar a jornada 12x36 um regime de compensação por plantões, não sendo considerada uma jornada de trabalho especial, como a jornada por turno ininterrupto de revezamento. Entretanto, em que pese esse entendimento, este Tribunal entendia também que a limitação à descaracterização de acordos de compensação de jornada pela realização de horas extras habituais, contida no parágrafo único do artigo 59-B da CLT poderia ser relativizada, mas apenas em casos de total descaracterização, quando houvesse, no caso concreto, uma escala de plantões extras que resultasse no labor em escalas 12x12 e 12x24, conforme se verifica na decisão do ano de 2021 da Primeira Turma no processo de nº 0000446-18.2020.5.13.0033. Vejamos:

RECURSO DA RECLAMADA. HORAS EXTRAS. ESCALA 12X36 E 12X48. NEGOCIAÇÃO COLETIVA. LEGALIDADE. TURNOS ININTERRUPTOS NÃO CARACTERIZADOS. REGIME DE COMPENSAÇÃO POR PLANTÕES. HORAS EXTRAS DEVIDAS ALÉM DA OITAVA DIÁRIA. A adoção do sistema de jornada 12x36 ou 12x48 resulta perfeitamente válido, uma vez que tem previsão legal e plena anuência e satisfação de ambas as partes, não havendo que se falar em horas extras em labor nessas escalas, já que o tempo trabalhado em cada plantão de 12 horas é devidamente compensado pela folga subsequente. Também não afigura como turno ininterrupto de revezamento, mas sim em regime de compensação por plantões, por se revelar mais benéfico que o estabelecido em lei, proporcionando ao empregado um maior período de descanso e uma carga horária semanal, por vezes, inferior à legal. Apenas nas situações de total descaracterização das escalas 12x36 e 12x48, em que o labor se efetivar em escalas 12x12 e 12x24, restam devidos o pagamento de horas extras além da 8ª diária. Recurso ordinário parcialmente provido.

(TRT 13ª Região - 1ª Turma - Recurso Ordinário Trabalhista nº 0000446-18.2020.5.13.0033, Redator(a): Juiz(iza) do Trabalho Convocado(a) Margarida Alves De Araujo Silva, Julgamento: 28/09/2021, Publicação: DJe 04/10/2021)

Esse entendimento acerca da natureza da jornada 12x36, enquanto uma forma de acordo de compensação de jornada, se verifica também em diversas decisões recentes, como na decisão da Primeira Turma nos autos do processo nº

0000062-83.2022.5.13.0001, que reconheceu a descaracterização da jornada 12x36 pela ausência de previsão em acordo individual, coletivo ou convenção coletiva, considerado que essa jornada se trataria de um “regime de compensação”. Vejamos:

(*omissis*) RECURSO DO RECLAMANTE. HORAS EXTRAS. REGIME 12 X 36. AUSÊNCIA DE PREVISÃO NORMATIVA. NULIDADE. Considerando que o reclamante cumpria jornada em escala 12x36, sem comprovação de previsão em acordo individual, coletivo ou convenção coletiva, restou descaracterizado o regime de compensação, sendo devido o pagamento de horas extras excedente à 8ª hora diária e 44ª semanal. Recurso parcialmente provido. (TRT 13ª Região - 1ª Turma - Recurso Ordinário Trabalhista nº 0000062-83.2022.5.13.0001, Redator(a): Desembargador(a) Margarida Alves De Araujo Silva, Julgamento: 19/12/2022, Publicação: DJe 23/01/2023)

Atualmente, adota-se um entendimento com relação à realização de horas extras habituais nessa jornada que, em que pese seja ambíguo, se trata de uma interpretação que também é mais favorável ao trabalhador. Apesar de entender que a jornada 12x36 se trata de um regime de compensação, e não de uma jornada especial, o Tribunal em questão também passou a entender que o labor em sobrejornada habitual, seja através da realização de plantões extras ou do “elastecimento” do horário de trabalho de forma habitual, implica na descaracterização da jornada, sendo devido o pagamento de horas extras a partir da oitava hora diária e da quadragésima quarta hora semanal de trabalho. Vejamos a decisão prolatada pela Segunda Turma no processo de nº 0000599-63.2020.5.13.0029:

(*omissis*) RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE. JORNADA DE TRABALHO EM ESCALA 12X36. PRESTAÇÃO HABITUAL DE HORAS EXTRAS. INVALIDADE. Em que pese a previsão em norma coletiva da jornada de trabalho em escala 12x36, vislumbra-se dos autos que o autor laborava em sobrejornada, elastecendo o seu horário de trabalho de forma habitual, bem como realizando plantões extras durante determinados períodos do contrato de trabalho, o que se revela suficiente à descaracterização do modelo excepcional de compensação de jornada no regime 12x36, e impõe a condenação da reclamada ao pagamento das horas extras excedentes da oitava diária e quadragésima quarta semanal. Recurso ordinário a que se dá parcial provimento. (TRT 13ª Região - 2ª Turma - Recurso Ordinário Trabalhista nº 0000599-63.2020.5.13.0029, Redator(a): Juiz(íza) do Trabalho Convocado(a) Hermenegilda Leite Machado, Julgamento: 06/09/2022, Publicação: DJe 12/09/2022)

Dessa maneira, percebe-se que essa descaracterização, consolidada na jurisprudência pátria, inexistia na legislação trabalhista. A CLT apenas aborda, com relação aos limites da jornada de trabalho, a impossibilidade de descaracterização de acordos de compensação de jornada, não havendo qualquer previsão de descaracterização da jornada 12x36, independente de considerá-la uma jornada especial, conforme entendimento firmado pelo Tribunal Superior do Trabalho e por diversos Tribunais Regionais do Trabalho, ou uma forma de compensação, conforme entendimento firmado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região.

Trata-se, portanto, de uma evidente manifestação prática do princípio da proteção através da função interpretativa e do subprincípio *in dubio pro operario*, pois se trata da adoção da interpretação mais benéfica da norma contida no artigo 59-B. Também, percebe-se que há uma manifestação prática do princípio da proteção através da função normativa, eis que o mecanismo da descaracterização da jornada 12x36 é uma criação jurisprudencial e doutrinária, sendo uma solução para essa lacuna existente na legislação, que não disciplina acerca dos limites à prestação de horas extras habituais nessa jornada de trabalho, não havendo qualquer previsão na CLT acerca dessa temática.

Portanto, conclui-se que o princípio da proteção exerce um papel fundamental no que tange à tutela contra os abusos da jornada 12x36, pois foi por meio de ideias contidas nesse princípio (e em seus subprincípios) que foi criado o mecanismo da descaracterização da jornada 12x36, que inexistia na legislação pátria. Ademais, conclui-se também que o Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região, em que pese tenha adotado um entendimento diverso do entendimento fixado pelo Tribunal Superior do Trabalho acerca da natureza dessa jornada, também reconheceu a possibilidade da descaracterização dessa jornada pela realização de horas extras de maneira habitual, ou seja, pelo desrespeito ao intervalo interjornada de trinta e seis horas ininterruptas.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Neste estudo, buscou-se compreender, de maneira geral, a importância do princípio da proteção e como ele seria aplicável aos abusos da jornada de 12 horas seguidas por 36 horas ininterruptas de descanso. Buscou-se compreender se seria cabível a descaracterização dessa jornada de trabalho em casos de prestação habitual de labor extraordinário, averiguando qual seria o entendimento do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª sobre esse tema.

Para tal, no primeiro capítulo, verificou-se que havia grande necessidade de proteção aos trabalhadores que estavam sujeitos às condições degradantes de trabalho e às jornadas de trabalho excessivas, que caracterizavam o mundo pós-Revolução Industrial, onde o capital explorava de modo descontrolado a força de trabalho. Sendo assim, Direito do Trabalho, enquanto ramo autônomo da área jurídica, surgiu em resposta às demandas oriundas da sociedade pós-Revolução Industrial, marcada pela exploração da força operária, que lutou contra as más condições de trabalho, de tal modo que é evidente que essa área do Direito está intimamente ligada ao princípio da proteção, o qual é a sua origem e a sua base.

No Brasil não foi diferente, pois essa área do Direito surgiu em atenção às demandas do movimento operário do final do século XIX, tendo influência também da legislação voltada às questões trabalhistas em países da Europa e do ingresso do Brasil na Organização Internacional do Trabalho. Percebe-se que esses direitos surgiram como uma forma de proteger o trabalhador contra o avanço do capital, de tal forma que o princípio da proteção exerce papel fundamental em demandas jurídicas trabalhistas.

Já no segundo capítulo, foi possível verificar que os princípios são verdadeiros elementos de sustentação do próprio ordenamento jurídico, sendo essenciais para a compreensão da realidade e para dar coerência interna ao próprio Direito. Especificamente com relação ao princípio da proteção, percebeu-se que é o mais importante do Direito do Trabalho, sendo considerado a própria “razão de ser” (Oliveira, 2006, p. 125) dessa área jurídica autônoma. Esse princípio pode ser dividido em três subprincípios que auxiliam na tutela jurisdicional do trabalhador, que são o subprincípio da norma mais favorável, que prevê que será sempre aplicada a norma mais favorável ao trabalhador, caso exista mais de uma, o subprincípio da

condição mais benéfica, que prevê que não é permitida a modificação para pior das condições já existentes no contrato de trabalho, e o subprincípio *in dubio pro operario*, que prevê que deve sempre ser adotada a interpretação mais favorável ao trabalhador da norma, caso haja mais que uma interpretação possível.

Portanto, verifica-se que esse princípio é responsável por trazer mais equilíbrio e paridade entre as partes da relação jurídica trabalhista, pois protege o empregado, que é a parte mais fraca e hipossuficiente da relação, contra as imposições do empregador, que possui um grande poder nessa relação por ser o detentor do capital. No que tange às jornadas de trabalho, esse princípio é considerado como um marco para a redução da jornada exaustiva (Nascimento; Medeiros, 2023, p. 3 e 4), eis que no cenário pós-Revolução Industrial a ideia de proteção ao trabalhador fez com que a jornada de trabalho passasse a ser reduzida através da imposição de limites diários.

No terceiro capítulo, foi possível constatar que, especificamente com relação à jornada 12x36 horas, ela apenas era autorizada em negociações coletivas e em algumas leis específicas de determinadas categorias, mas passou a ser prevista para todas as categorias na CLT em seu artigo 59-A. Em que pese a sua legalidade, já que há previsão na Consolidação, essa jornada de trabalho pode trazer malefícios para a saúde física e mental do trabalhador, o que faz com que diversos autores considerem que há uma ofensa ao princípio da proteção (Gomes, 2019, p.69; Medeiros, 2023, p.10), exatamente por se tratar de uma jornada exaustiva, que sempre buscou ser coibida através da legislação trabalhista. Entretanto, apesar dos malefícios, com as alterações contidas na Reforma Trabalhista, que passou a permitir a sua adoção mediante acordo individual, houve uma adoção indiscriminada dessa jornada de trabalho, desde que autorizada pelas partes da relação de trabalho.

Ocorre que, conforme problematizado neste trabalho, além de ter sido permitida a adoção indiscriminada, não há qualquer previsão normativa acerca dos limites à realização de horas extras nessa jornada, o que faz com que essas pessoas que estão sujeitas à jornada 12x36 horas possam realizar horas extras e perder o único benefício dessa jornada, que é o intervalo interjornada prolongado de trinta e seis horas ininterruptas.

Nesse sentido, o que se concluiu neste trabalho é que os tribunais trabalhistas fixaram entendimento no sentido de reconhecer que a prestação de

horas extras, de maneira habitual, faz com que essa jornada de trabalho seja invalidada, pois se perde a sua característica do intervalo interjornada prolongado. Diante disso, os tribunais, em atenção à função interpretativa do princípio da proteção e ao subprincípio *in dubio pro operario*, passaram a interpretar de maneira mais favorável ao trabalhador a norma contida no artigo 59-B da CLT, que previa a impossibilidade de descaracterização em caso de horas extras habituais em acordos de compensação de jornada, entendendo que a jornada 12x36 horas não se trata de um regime de compensação, e sim de uma jornada de trabalho especial, de tal modo que não estaria abarcada pelo dispositivo e seria possível o fenômeno da descaracterização.

Especificamente com relação ao Tribunal Regional do Trabalho da 13^a, verificou-se que foi firmado um entendimento ambíguo, pois entendeu que a jornada 12x36 horas seria um regime de compensação, e não uma jornada especial, mas também entendeu que não haveria a aplicação do artigo 59-B da CLT, fazendo com que o labor em sobrejornada habitual implicasse na descaracterização da jornada, sendo consideradas horas extras as horas laboradas a partir da oitava hora diária e quadragésima hora semanal de trabalho.

Conclui-se, diante do exposto, que, independente do entendimento adotado acerca da natureza da jornada de trabalho analisada, sendo considerada um regime de compensação ou uma jornada especial, seria cabível a sua descaracterização em caso de prestação habitual de horas extras. Trata-se, portanto, de uma evidente manifestação do princípio da proteção para se evitar os abusos que invalidam essa jornada e tiram do trabalhador a sua única benesse, o intervalo interjornada prolongado.

Desta forma, foi cumprido o objetivo da presente pesquisa, que seria realizar a análise da jornada de trabalho em questão à luz do princípio da proteção ao trabalhador, compreender o significado do princípio da proteção, analisando a importância desse princípio na história do Direito do Trabalho, analisar os regramentos da jornada 12x36 horas no ordenamento jurídico brasileiro, analisar a possibilidade de descaracterização dessa jornada e examinar o entendimento do TRT-13 acerca da jornada de trabalho 12x36 horas e sua descaracterização.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943**. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Lex: coletânea de legislação: edição federal, São Paulo, v. 7, 1943.

BRASIL. Constituição (1891). **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil (de 24 de fevereiro de 1891)**. Rio de Janeiro. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao91.htm. Acesso em: 29 jun. 2020.

BRASIL. Constituição (1934). **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil (de 16 de julho de 1934)**. Rio de Janeiro. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm. Acesso em: 10 mar. 2024.

BRASIL. Constituição (1937). **Constituição dos Estados Unidos do Brasil, de 10 de novembro de 1937**. Rio de Janeiro. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao37.htm. Acesso em: 10 mar. 2024.

BRASIL. Constituição (1946). **Constituição dos Estados Unidos do Brasil (de 18 de setembro de 1946)**. Rio de Janeiro. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao46.htm. Acesso em: 10 mar. 2024.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 08 mar. 2024.

BRASIL. **Decreto-lei nº 4.657, de 4 de setembro de 1942**. Lei de introdução às normas do direito brasileiro. Brasília: Presidência da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del4657compilado.htm. Acesso em: 28 mar. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (13ª Região). **Recurso Ordinário nº 0000446-18.2020.5.13.0033**. Recurso da reclamada. Horas extras. Escala 12x36 e 12x48. Negociação coletiva. Legalidade. Turnos ininterruptos não caracterizados. Regime de compensação por plantões. Horas extras devidas além da oitava diária. Relatora: Margarida Alves De Araujo Silva. João Pessoa, 04 de outubro de 2021. Disponível em: <https://pje.trt13.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000446-18.2020.5.13.0033/2#9de8833>. Acesso em: 01 abr. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (13ª Região). **Recurso Ordinário nº 0000062-83.2022.5.13.0001**. [...] Recurso do reclamante. Horas extras. Regime 12 x 36. Ausência de previsão normativa. Nulidade. Relatora: Margarida Alves De Araujo Silva. João Pessoa, 19 de dezembro de 2022. Disponível em:

<https://pje.trt13.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000062-83.2022.5.13.0001/2#57b1cdd>. Acesso em: 01 abr. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (13ª Região). **Recurso Ordinário nº 0000599-63.2020.5.13.0029**. [...] Recurso Ordinário do reclamante. Jornada de trabalho em escala 12x36. Prestação habitual de horas extras. Invalidez. Relatora: Herminegilda Leite Machado. João Pessoa, 12 de setembro de 2022. Disponível em: <https://pje.trt13.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000599-63.2020.5.13.0029/2#c5f9ab4>. Acesso em: 01 abr. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (18ª Região). **Recurso Ordinário nº 0010819-55.2023.5.18.0101**. Jornada 12x36. Descaracterização. Horas extras Habituais. Relatora: Iara Teixeira Rios. Goiânia, 27 de fevereiro de 2024. Disponível em: <https://pje.trt18.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0010819-55.2023.5.18.0101/2#f429022>. Acesso em: 01 abr. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (2ª Região). **Recurso Ordinário nº 1000427-43.2022.5.02.0061**. Regime 12 x 36. Prorrogação de jornada habitual. Efeitos. Relator: Antero Arantes Martins. São Paulo, 27 de abril de 2023. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1000427-43.2022.5.02.0061/2#ace924f>. Acesso em: 01 abr. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (2ª Região). **Recurso Ordinário nº 1000715-27.2023.5.02.0070**. Módulo 12x36. Jornada especial x compensação de jornada. Art. 59-B da CLT. Súmula 444 do C.TST. Relator: Ivani Contini Bramante. São Paulo, 22 de fevereiro de 2024. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1000715-27.2023.5.02.0070/2#6f87458>. Acesso em: 01 abr. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (23ª Região). **Recurso Ordinário nº 0000065-85.2021.5.23.0036**. Regime 12x36. Prestação habitual de horas extras. Período posterior à Lei N. 13.467/2017. Invalidez. Relator: Aguiar Peixoto. Cuiabá, 01 de dezembro de 2023. Disponível em: <https://pje.trt23.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000065-85.2021.5.23.0036/2#06c16db>. Acesso em: 01 abr. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4ª Região). **Recurso Ordinário nº 0020517-40.2022.5.04.0221**. Horas extras. Jornada 12 x 36. Nulidade. Relator: Gilberto Souza dos Santos. Porto Alegre, 07 de março de 2024. Disponível em: <https://pje.trt4.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0020517-40.2022.5.04.0221/2#85b6a05>. Acesso em: 01 abr. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 789-54.2020.5.06.0018**. Agravo de Instrumento. Recurso de Revista. Acórdão regional proferido na vigência da lei nº 13.467/2017. Regime 12x36. Horas extras habituais. Descaracterização. Decisão recorrida em consonância com a jurisprudência pacificada no âmbito desta corte. Ausência de transcendência. Relator: Jose Pedro de Camargo Rodrigues de Souza. Brasília, 19 de maio de 2023.

Disponível em:

<https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do;jsessionid=sa3ckgODKvedreReZ40ejXrxt7HDrNSrn2pHp4cc.consultaprocessual-32-nc45d?conscsjt=&numeroTst=0000789&digitoTst=54&anoTst=2020&orgaoTst=5&tribunalTst=06&varaTst=0018&consulta=Consultar>. Acesso em: 01 abr. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 51**. Norma Regulamentar. Vantagens e opção pelo novo regulamento. Art. 468 da CLT. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/?tipoJuris=SUM&orgao=TST&pesquisar=1#void>. Acesso em: 14 mar. 2024.

CALVO, Adriana. **Manual de direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2023. E-book. ISBN 9786553624566. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553624566/>. Acesso em: 28 mar. 2024.

CIOFFI, Leandro; CIOFFI, Andreia Correia de S. A súmula 444 do TST e a efetividade de direitos fundamentais relacionados à saúde do trabalhador: análise da jornada no sistema de revezamento 12x36 face ao paradigma contemporâneo do trabalho. *in*: CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI/UNINOVE, 22., 2013, São Paulo. **Anais** [...] Florianópolis : FUNJAB, 2013. p. 79 - 108. Disponível em: <http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=b1f6c0ad82dc2859>. Acesso em: 08 mar. 2024.

FREITAS, Vânia Vieira de. **Flexibilização da jornada de trabalho e o direito à saúde e a dignidade da pessoa humana do trabalhador**. 2020. Dissertação (Mestrado em Direito) - Centro Universitário Eurípides de Marília (UNIVEM). 29 de junho de 2020.

GARCIA, Gustavo Filipe B. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2023. E-book. ISBN 9786553624740. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553624740/>. Acesso em: 10 mar. 2024.

GÊNOVA, Leonardo de. **O princípio da proteção ao trabalhador brasileiro e suas perspectivas no século XXI**. Marília, SP: Centro Universitário Eurípides de Marília, 2006. Disponível em: <https://aberto.univem.edu.br/handle/11077/643>. Acesso em: 08 mar. 2024.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002. Disponível em: https://files.cercomp.ufg.br/weby/up/150/o/Anexo_C1_como_elaborar_projeto_de_pesquisa_-_antonio_carlos_gil.pdf. Acesso em: 11 abr. 2024.

GOMES, Janete Bastos. **Compensação de horas e os aspectos negativos do labor em escala 12x36**. São Luís: Centro Universitário UNDB, 2019. Disponível em: <http://repositorio.undb.edu.br/jspui/handle/areas/74>. Acesso em: 14 mar. 2024.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros P. **Direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: Grupo GEN, 2018. E-book. ISBN 9788597018974. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597018974/>. Acesso em: 14 mar. 2024.

LEITE, Carlos Henrique B. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2023. E-book. ISBN 9786553626966. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553626966/>. Acesso em: 14 mar. 2024.

MARCZALEK, Eduardo Matos. **Reflexões sobre o regime de trabalho 12x36 na reforma trabalhista**. Porto Alegre: Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 2018. Disponível em: <https://lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/184070/001078766.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 14 mar. 2024.

MARTINS, Sergio P. **Direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2023. E-book. ISBN 9786553627475. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553627475/>. Acesso em: 08 mar. 2024.

NASCIMENTO, Carlos Francisco do; MEDEIROS, Vinicius Pereira de. **Analysis of the 12x36 hours workday: the flexibilization and the impacts on the worker's health**. Research, Society and Development, [S. l.], v. 12, n. 1, p. e0412139356, 2023. DOI: 10.33448/rsd-v12i1.39356. Disponível em: <https://rsdjournal.org/index.php/rsd/article/view/39356>. Acesso em: 10 mar. 2024.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho S. **(Re)pensando o princípio da proteção na contemporaneidade**. Salvador: Universidade Federal da Bahia, 2006. Disponível em: <https://repositorio.ufba.br/bitstream/ri/17262/1/Murilo%20Carvalho%20Sampaio%20Oliveira.pdf>. Acesso em: 08 mar. 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT)**. Montreal, 1946. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/genericdocument/wcms_336957.pdf. Acesso em: 14 mar. 2024.

REALE, Miguel. **Lições preliminares de direito**. 27. ed. São Paulo: Saraiva, 2013. E-book. ISBN 9788502136847. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788502136847/>. Acesso em: 14 mar. 2024.

RENZETTI, Rogério. **Manual de direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2021. E-book. ISBN 9786559641079. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559641079/>. Acesso em: 08 mar. 2024.

RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2023. E-book. ISBN 9786559648719. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559648719/>. Acesso em: 08 mar. 2024.

SILVA, Douglas Souza da. **A ilegalidade do regime de jornada 12x36 e os limites à flexibilização da jornada de trabalho como norma de saúde, higiene e segurança do trabalho**. Rio Grande: Universidade Federal do Rio Grande, 2016. Disponível em: <https://repositorio.furg.br/handle/1/7611>. Acesso em: 08 mar. 2024.

TEIXEIRA, Jordana Scheffer. **O princípio da proteção no direito do trabalho e uma breve análise de seus subprincípios**. Porto Alegre: Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 2016. Disponível em: <https://lume.ufrgs.br/handle/10183/156330>. Acesso em: 08 mar. 2024.