

VI ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

ELOY PEREIRA LEMOS JUNIOR

LUCIANA DE ABOIM MACHADO

IARA MARTHOS ÁGUILA

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria - CONPEDI

Presidente - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC - Santa Catarina

Diretora Executiva - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - UNIVEM/FMU - São Paulo

Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa - Pará

Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG - Goiás

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos - Rio Grande do Sul

Vice-presidente Sudeste - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio - Rio de Janeiro

Vice-presidente Nordeste - Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará

Representante Discente: Prof. Dra. Sinara Lacerda Andrade - UNIMAR/FEPODI - São Paulo

Conselho Fiscal:

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - ESDHC - Minas Gerais

Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM - Rio de Janeiro

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - Ceará

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UNIMAR - São Paulo

Secretarias

Relações Institucionais:

Prof. Dra. Daniela Marques De Moraes - UNB - Distrito Federal

Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues - UNIVEM - São Paulo

Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - Mackenzie - São Paulo

Comunicação:

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul

Profa. Dra. Maria Creusa De Araújo Borges - UFPB - Paraíba

Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro - UNOESC - Santa Catarina

Relações Internacionais para o Continente Americano:

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA - Bahia

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA - Maranhão

Relações Internacionais para os demais Continentes:

Prof. Dr. José Barroso Filho - ENAJUM

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP - São Paulo

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicritiba - Paraná

Eventos:

Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec - Minas Gerais

Profa. Dra. Cinthia Obladen de Almendra Freitas - PUC - Paraná

Profa. Dra. Livia Gaigher Bosio Campello - UFMS - Mato Grosso do Sul

Membro Nato - Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UMICAP - Pernambuco

D597

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho I [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Eloy Pereira Lemos Junior; Iara Marthos Águila; Luciana de Aboim Machado – Florianópolis; CONPEDI, 2023.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5648-730-4

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: Direito e Políticas Públicas na era digital

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direito do trabalho. 3. Meio ambiente do trabalho. VI Encontro Virtual do CONPEDI (1; 2023; Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



VI ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

Apresentação

Advindos de estudos aprovados para o VI Encontro Virtual do CONPEDI, realizado entre os dias 20 a 24 de junho de 2023, apresentamos à comunidade jurídica a presente obra voltada ao debate de temas contemporâneos cujo encontro teve como tema principal “Direito e Políticas Públicas na Era Digital”.

Na coordenação das apresentações do Grupo de Trabalho "Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho I" pudemos testemunhar relevante espaço voltado à disseminação do conhecimento produzido por pesquisadores das mais diversas regiões do Brasil, vinculados aos Programas de Mestrado e Doutorado em Direito. Os estudos que compõem esta obra reafirmam a necessidade do compartilhamento das pesquisas direcionadas ao direito do trabalho, como também se traduzem em consolidação dos esforços para o aprimoramento da área e da própria Justiça.

Nossas saudações aos autores e ao CONPEDI pelo importante espaço franqueado a reflexão de qualidade voltada ao contínuo aprimoramento da cultura jurídica nacional.

Eloy Pereira Lemos Junior

Universidade de Itaúna - MG

Iara Marthos Águila

Faculdade de Direito de Franca

Luciana de Aboim Machado

Universidade Federal de Sergipe

PÓS-DEMOCRACIA, REFORMA TRABALHISTA E PRECIFICAÇÃO DA SAÚDE E DA SEGURANÇA DO TRABALHO EM JORNADAS DE 12 POR 36 HORAS.

POST-DEMOCRACY, LABOR REFORM, HEALTH AND SAFETY PRICING AT JOURNEY OF 12 BY 36 HOURS.

Maria Soledade Soares Cruzes ¹

Resumo

O trabalho apresenta-se com objetivo geral de correlacionar pós-democracia e precificação da saúde e segurança do trabalho por normas disciplinadoras da jornada de trabalho de 12x36, decorrentes da Reforma Trabalhista no Brasil. Enfrenta-se, inicialmente, o objetivo de investigar o direito fundamental à saúde e segurança do trabalho e sua relação com os fundamentos do Estado Democrático de Direito. Posteriormente, busca-se analisar os sintomas da pós-democracia associados à Reforma Trabalhista, para, por fim, correlacionar as conclusões daí advindas com a disciplina jurídica da jornada de trabalho de 12x36. Consiste pesquisa bibliográfica e exploratória, por meio da revisão de literatura, concretizada na análise interdisciplinar e crítica de textos legislativos, constitucionais, obras jurídicas e de ciência política. Vale-se, também, da metodologia de estudo de casos para analisar, de forma crítica, decisões do Tribunal Superior do Trabalho e do Supremo Tribunal Federal, com repercussão na temática proposta. Em síntese, constata-se que, nos moldes como foi consagrada pela Reforma Trabalhista, alinhada com os ditames da pós-democracia e da racionalidade neoliberal, o regime de compensação da jornada 12x36 afronta a vedação ao retrocesso social e o mínimo existencial inerentes às matrizes constitucionais do valor social do trabalho e da dignidade da pessoa humana, retirando forças da classe trabalhadora na luta coletiva por direitos e deixando à míngua das “negociações” ou adesões individuais, a precificação (com lucratividade e baixo custo para a parte mais forte) da saúde e segurança do trabalhador (em regra, vulnerável).

Palavras-chave: Pós-democracia, Reforma, Trabalho, Saúde, Jornada

Abstract/Resumen/Résumé

ABSTRACT: The work presents itself with the general objective of correlating post-democracy and pricing of health and safety at work by disciplinary norms of the 12x36 journey, resulting from the Labor Reform in Brazil. Initially, the objective is to investigate the fundamental right to health and safety at work and its relationship with the foundations of the Democratic State of Law. Subsequently, an attempt is made to analyze the symptoms of post-democracy associated with the Labor Reform, in order to, finally, correlate the resulting conclusions with the legal discipline of the 12x36 working day. It consists of bibliographical

¹ Doutora em Direito (UFBA). Mestre em Direito (UFBA). Professora, em regime de dedicação exclusiva (UESB). Pesquisadora nos grupos de pesquisa “Direito e Sociedade” (UESB) e “Acesso à Justiça” (UFBA).

and exploratory research, through literature review, materialized in the interdisciplinary and critical analysis of legislative and constitutional texts, legal works and political science. It also uses the methodology of case studies to critically analyze decisions of the Superior Labor Court and the Federal Supreme Court, with repercussions on the proposed theme. In summary, it appears that, in the manner enshrined by the Labor Reform, aligned with the dictates of post-democracy and neoliberal rationality, the 12x36 workday compensation regime affronts the prohibition of social regression and the existential minimum inherent in the matrices constitutional rights of the social value of work and the dignity of the human person, withdrawing forces from the working class in the collective struggle for rights and leaving aside “negotiations” or individual adhesions, the pricing (with profitability and low cost for the stronger part) of health and safety of worker (as a rule, vulnerable).

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Post-democracy, Reform, Labor, Health, Journey

1. INTRODUÇÃO

A “pós-democracia” é concebida sob a égide da previsão ou afirmação de superação do modelo de Estado Democrático com proporções internacionais. No Brasil, uma série de Reformas estão sendo implantadas ou idealizadas e parecem caminhar em consonância com os ideais pós-democráticos.

Nesse sentido, merece destaque a Reforma Trabalhista, que tem como principal instrumento a Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017, apresentada sob os argumentos centrais da necessidade de modernização da Consolidação das Leis do Trabalho e enfrentamento ao desemprego. No meio de um aparato de diversas normas flexibilizadoras de direitos trabalhistas, não é difícil encontrar normas inconstitucionais e consubstanciadoras de verdadeiro retrocesso social.

Dentre elas, situa-se a regulamentação e ampliação dos efeitos da jornada de trabalho de 12x36, um sistema laborativo em que 12 horas de trabalho diárias, com fixação de horários, são seguidas por 36 horas de descanso. Configura-se como uma modalidade especial de compensação de jornada de trabalho que surgiu de usos e costumes em atividades específicas e excepcionais que exigiam a manutenção ininterrupta das atividades laborativas e foi referendada pela jurisprudência brasileira, mas, com redução de direitos pelo legislador reformista.

Por outro lado, como decorrência das matrizes constitucionais da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho, o direito fundamental à saúde e segurança do trabalho, expresso no art. 7º da Constituição Federal de 1988, deve configurar como verdadeiro limite a tal ímpeto reducionista, sobressaindo-se na condição de direito de indisponibilidade absoluta.

Apresenta-se, assim, o problema central da pesquisa: em que medida é viável estabelecer correlação entre a pós-democracia e a precificação da saúde e segurança do trabalho por normas disciplinadoras da jornada de 12x36, decorrentes da Reforma Trabalhista no Brasil?

Para enfrentar tal questionamento, foi desenvolvida pesquisa bibliográfica e exploratória, por meio da revisão de literatura, concretizada na análise interdisciplinar e crítica de textos legislativos, constitucionais, obras jurídicas e de ciência política. Valeu-se, também, da metodologia de estudo de casos para analisar, de forma crítica, decisões do Tribunal Superior do Trabalho e do Supremo Tribunal Federal, com repercussão na temática proposta.

Em síntese, utilizando-se do método dedutivo, enfrenta-se, inicialmente, o objetivo de

investigar o direito fundamental à saúde e segurança do trabalho e sua relação com os fundamentos do Estado Democrático de Direito. Posteriormente, busca-se analisar os sintomas da pós-democracia associados à Reforma Trabalhista, para, por fim, correlacionar as conclusões daí advindas com a disciplina jurídica da jornada de trabalho de 12x36.

2. DIREITO FUNDAMENTAL À SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO

O neoconstitucionalismo desponta como um novo modelo jurídico e político que orienta o Estado Constitucional de Direito na contemporaneidade, configurando-se como fruto da infiltração do pós-positivismo no Direito Constitucional, e alavancando mudanças paradigmáticas que geram uma nova percepção da constituição e de sua função na interpretação jurídica (SOARES, 2010, p. 67-68).

Luís Roberto Barroso (2007, p. 2-12) destaca-se no esforço de sistematizar, de maneira objetiva, o neoconstitucionalismo no Brasil, mais especificamente, a trajetória percorrida pelo Direito Constitucional nas últimas décadas, apontando-lhe três marcos fundamentais: o histórico, o filosófico e o teórico.

O marco filosófico do neoconstitucionalismo é o pós-positivismo jurídico que é associado à superação histórica do jusnaturalismo e ao fracasso político do positivismo jurídico, que abriram caminho para um conjunto amplo e ainda inacabado acerca do Direito, sua função social e sua interpretação, reaproximando o Direito da Moral e da Filosofia.

Os marcos teóricos do neoconstitucionalismo expressam grandes transformações que subverteram o pensamento tradicional no que tange à interpretação e aplicação do direito à luz da Constituição, implicando em verdadeiras mudanças paradigmáticas. Luís Roberto Barroso (p. 5-12) sistematiza tais mudanças em três grandes marcos teóricos: a força normativa da Constituição, a expansão da jurisdição constitucional e a nova interpretação constitucional.

Já o marco histórico do novo Direito Constitucional na Europa continental foi o novo constitucionalismo que se desenvolveu após a Segunda Grande Guerra Mundial, redefinindo o lugar da constituição e a influência do Direito Constitucional sobre as instituições contemporâneas. Numa busca pela congruência entre constitucionalismo e democracia, surge uma nova forma de organização política que pode ser identificada como Estado democrático de direito, Estado constitucional de direito ou Estado constitucional democrático.

No Brasil, o marco histórico do neoconstitucionalismo foi a Constituição de 1988, que representou um papel fundamental na transição do Estado brasileiro de um regime autoritário para o Estado democrático de direito, e tem propiciado o mais longo período de estabilidade institucional da história republicana do País. Os fundamentos do Estado Democrático de

Direito estão previstos já no art. 1º da Carta Magna de 1988: a soberania; a cidadania; a dignidade da pessoa humana; os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa; o pluralismo político.

É preciso se atentar para as potencialidades transformadoras inseridas nas expressões “valor social do trabalho” e “valorização do trabalho humano” que, em sua interação na ordem econômica constitucional, inclusive com relação à livre iniciativa, devem aparecer em posição de destaque ou prevalência. Com efeito, José Afonso da Silva (2019, p. 802) leciona que “embora capitalista, a ordem econômica dá prioridade aos valores do trabalho humano sobre todos os demais valores da economia de mercado”.

Além disso, vale destacar que, segundo José Joaquim Gomes Canotilho e Vital Moreira (2007, p. 198-199), a dignidade da pessoa humana é, ao mesmo tempo, fundamento e limite do Estado Democrático. Assim, emerge-se como “linha decisiva de fronteira” ou “valor-limite” contra possíveis posturas totalitárias, seja no âmbito político, social ou religioso; e contra experiências vivenciadas na história de atentado existencial ao ser humano, como escravatura, inquisição, nazismo, stalinismo ou genocídios étnicos. Mas, a dignidade não pode ser vista apenas como um princípio-limite, possuindo valor próprio e dimensão normativa específica. Sob essa ótica, além de estar intrinsecamente atrelada à igualdade, ela pode ser vista como verdadeiro “princípio antrópico ou personocêntrico” inerente a muitos direitos fundamentais.

Em síntese, em decorrência do Neoconstitucionalismo e sob as matrizes constitucionais da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho, a Constituição Federal de 1988 consagrou, no título dos direitos e garantias fundamentais, um capítulo aos direitos sociais que, como bem enfatiza Maurício Godinho Delgado (2023, p. 153), “são, antes de tudo, direitos individuais dos trabalhadores, sendo ao mesmo tempo, direitos individuais e sociais e, grande parte das vezes, também direitos coletivos desse mesmo relevante segmento social e econômico”.

Assim, está expresso no inciso XXII do art. 7º do texto constitucional de 1988, dentre os direitos fundamentais dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social, a “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”. (BRASIL, 1988)

Como bem enfatiza Gustavo Felipe Garcia (2021, p. 34-36), são normas que têm o “relevante papel de estabelecer condições que assegurem a saúde e a segurança do trabalhador, prevenindo, protegendo, recuperando e preservando a sua higidez física e mental no âmbito das relações de labor”. Ademais, são normas de ordem pública, “pois há interesse

social na sua limitação, em proteção da saúde, da segurança e da vida do trabalhador, com o objetivo de preservar e concretizar a sua dignidade como pessoa”.

Nesse sentido, Henrique Correia (2023, p. 1193) ressalta que tais normas constituem o chamado “direito tutelar do trabalho ou meio ambiente de trabalho”, configurando-se como de ordem pública e de indisponibilidade absoluta, não cabendo flexibilização para redução dos direitos de empregados.

Estabelece, ainda, o texto constitucional de 1988, que compete à União “organizar, manter e executar a inspeção do trabalho” (art. 21, XXIV) e que se situa entre as atribuições do Sistema Único de Saúde, “colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho” (art. 200, VIII).

Por conseguinte, estabelece o art. 155, I, da Consolidação das Leis do Trabalho, que incumbe ao órgão de âmbito nacional competente em matéria de segurança e medicina do trabalho (atual Ministério do Trabalho e Previdência) o estabelecimento, nos limites de sua competência, de normas sobre a aplicação dos preceitos do capítulo referente à “segurança e medicina do trabalho”, especialmente os referidos no art. 200, que trata de medidas especiais complementares de proteção ao trabalho. A CLT delegou, portanto, à autoridade administrativa, a regulamentação das normas de saúde e segurança do trabalho, expedindo normas regulamentadoras sobre a matéria, que não podem sofrer redução ou supressão por meio de acordo ou convenção coletiva de trabalho.

Enfim, por tudo quanto exposto, é possível afirmar que as normas decorrentes do direito fundamental à saúde e segurança do trabalho são de ordem pública, de indisponibilidade absoluta e não podem sofrer redução ou supressão por meio de acordo ou convenção coletiva do trabalho, devendo ser regulamentadas pelo Ministério do Trabalho e Previdência.

2. PÓS-DEMOCRACIA E REFORMA TRABALHISTA NO BRASIL

A expressão “pós-democracia” é atribuída a Colin Crouch (2017, p. 04-06), que vê sua ascensão atrelada ao perfil pouco ambicioso da democracia liberal em comparação ao que ele entende como ideal de democracia. Entende-se que há um movimento no sentido do pólo “pós-democrático”, no qual a política e o governo estão se voltando ao controle das elites privilegiadas da maneira característica dos tempos pré-democráticos; e uma das principais consequências desse processo é a crescente impotência para causas igualitárias.

Não se pode deixar de atentar para importante esclarecimento feito por Colin Crouch (2017, p. 20-21) em relação à ideia contida no prefixo “pós”, que busca atribuir o sentido de “movimento”, de algo novo que passou a existir para reduzir sua importância, indo além dela em algum sentido. Mas, é preciso notar que a democracia ainda mantém a sua marca. Desse modo, as mudanças associadas à pós-democracia indicam um movimento além da democracia para uma forma de capacidade de resposta política mais flexível do que os confrontos que produziram os pesados compromissos quando da expansão democrática.

Feitos esses esclarecimentos, faz-se necessário identificar alguns dos sintomas que caracterizam a “pós-democracia”. Vários dos reconhecidos por Colin Crouch (2017) são chancelados por Carlo Bordoni e Zygmunt Bauman (2016, p. 167-168) e complementados por Rubens Casara (2018a) à luz da realidade brasileira, dentre eles: advento de crescente aversão ou descrença do cidadão em relação à política, mudança no equilíbrio da cidadania, avanço e predomínio da razão neoliberal, prevalência de *lobbies*, certo protagonismo da economia, utilização de técnicas de propaganda para produzir consenso, personalização da política eleitoral e declínio do Estado de bem-estar social, que acarretam violação de direitos e garantias fundamentais.

Nessa linha, Pierre Dardot e Christian Laval (2016, p. 16) propõem que se reconheça no neoliberalismo uma nova forma de existência, “a forma como somos levados a nos comportar, a nos relacionar com os outros e com nós mesmos”. Essa nova forma de existência apresenta uma série de características como competição generalizada, convocação de assalariados e população em geral à luta econômica entre si, submissão das relações sociais aos moldes mercadológicos, intensificação das desigualdades sociais, mudança na identidade dos seres humanos individualmente consignados a comportar-se como empresas.

Dessa forma, constrói-se uma “nova razão de mundo”, global e multidimensional, que abrange não apenas o aspecto econômico (pautado no célere avanço do capitalismo financeiro globalizado) e político (consubienciado na conquista pelas forças neoliberais), mas também, no social (marcado pela individualização das relações sociais e a polarização cada vez maior entre ricos e pobres) e até mesmo no aspecto subjetivo (como o surgimento de novos sujeitos e novas patologias psíquicas).

O cidadão é, então, submetido a uma racionalidade que generaliza a concorrência como norma de conduta e que impõe a empresa como modelo de subjetivação. Essa nova razão de mundo não se afasta, contudo, do capitalismo. Pelo contrário, “o neoliberalismo é a razão do capitalismo contemporâneo, de um capitalismo desimpedido de suas referências arcaizantes e plenamente assumido como construção histórica e norma geral de vida”. É

desse modo que se constrói uma definição de neoliberalismo como “conjunto de discursos, práticas e dispositivos que determinam um novo modo de governo dos homens segundo o princípio universal da concorrência”. (DARDOT; LAVAL, 2016, p. 17).

Em prefácio à edição brasileira da obra sob comento – “A nova razão do mundo: ensaio sobre a sociedade neoliberal” destaca-se que as crises que vivenciamos não foram (ou são) suficientes para fazer o neoliberalismo desaparecer. Elas, em verdade, representam uma oportunidade para a classe dominante, de autofortalecimento e reforço da ilimitação dessa racionalidade de mundo, que deságua, em última análise, na era pós-democrática:

Compreender *politicamente* o neoliberalismo pressupõe que se compreenda a natureza do projeto social e político que ele representa e promove desde os anos 1930. Ele traz em si uma idéia muito particular da democracia que, sob muitos aspectos, deriva de um *antidemocratismo*: o direito privado deveria ser isentado de qualquer deliberação e qualquer controle, mesmo sob a forma do sufrágio universal. Essa é a razão pela qual a lógica não controlada de autofortalecimento e radicalização do neoliberalismo obedece, hoje, a um cenário histórico que não é o dos anos 1930, quando ocorreu uma revisão das doutrinas e políticas do “*laissez-faire*”. Esse sistema fechado impede qualquer autocorreção de trajetória, em particular em razão da desativação do jogo democrático e até mesmo, sob certos aspectos, da política como atividade. O sistema neoliberal está nos fazendo entrar na *era pós-democrática*. (DARDOT; LAVAL, 2016, p. 07-08).

Nessa nova razão de mundo, algumas características apontadas por Pierre Dardot e Christian Laval (2016, p. 09) são repetitivas entre estudiosos, como a abstenção eleitoral, impactos sobre a estrutura sindical, retomada ou continuação do racismo, dentre outros. Na opinião dos autores, essas vulnerabilidades acarretam o enfraquecimento da capacidade de agir contra o neoliberalismo.

Nesse contexto de exigência cada vez maior de desregulamentação da economia, Colin Crouch (2017, p. 32-33) ressalta que, se os proprietários de empresas não encontrarem um regime fiscal ou trabalhista local adequado em determinado país, ameaçarão investir em outro lugar.

É nessa conjuntura que emerge a Reforma Trabalhista, concretizada no governo de Michel Temer, por meio da aprovação da Lei n.º 13.467, de 13 de julho de 2017, diversas leis e medidas provisórias daí decorrentes, foi construída sob o argumento da modernização da legislação trabalhista e combate ao desemprego, mas, traduz-se, em verdade, como extenso aparato de flexibilização e precarização de direitos dos trabalhadores brasileiros.

Mauricio Godinho Delgado e Gabriela Delgado (2018, p. 40) reconhecem uma profunda dissociação entre a Lei n. 13.467/2017 e as ideias centrais da Constituição de 1988, notadamente a concepção do Estado Democrático de Direito, a principiologia humanística e social e o ampliado rol de direitos fundamentais extensivo ao âmbito trabalhista.

Ademais, como bem rememora Carlos Eduardo Dias (2021, p. 228-230), o projeto de lei, apresentado em 2016, foi concebido com apenas sete artigos e atingiu o marco de alteração de mais de cem dispositivos, “sem que houvesse nenhuma discussão ampla e abrangente com a sociedade e sequer com os segmentos representativos de trabalhadores e empregadores”. A tramitação teve rito precipitado tanto na Câmara de Deputados quanto no Senado, e o processo legislativo chegou ao fim em julho de 2017, sendo que as audiências e debates ocorreram com mero intuito de compor as formalidades das duas casas legislativas, na medida em que “as contribuições colhidas – que apontavam inclusive o despropósito de algumas das inserções apresentadas - foram solenemente ignoradas pelos parlamentares”.

Vale ressaltar que o relator do projeto de lei rejeitou todas as emendas apresentadas, sob o compromisso político de que, se o mesmo fosse aprovado com celeridade, o governo faria correções por meio do veto e de medida provisória. Mas, os vetos não existiram e a Medida Provisória n. 808/2017, publicada três dias após a vigência da lei, no sentido de corrigir erros materiais, antinomias e tentar extirpar inconstitucionalidades de clareza meridiana, não foi convertida em lei, por falta de articulação política.

Observe-se, ainda, que a apatia da classe trabalhadora e de instituições de luta, a exemplo dos sindicatos, federações, confederações e centrais sindicais é um sintoma típico da pós-democracia, de modo que a impotência, falta de habilidade ou desinteresse para tratar com questões políticas abrem espaço para a atuação de outros interesses das elites políticas e empresariais, que manipulam a massa com manobras políticas satisfativas destes interesses. Os trabalhadores assistiram, quase que passivamente, aos cortes em seus direitos sob o argumento central de crise econômica e modernização das leis trabalhistas. E, igualmente inertes, sob clara blindagem política (típica da pós-democracia), seguem submetidos aos efeitos da Reforma.

Estabelecendo uma correlação direta entre pós-democracia e Reforma Trabalhista, Rubens Casara (2018b, p. 38) é incisivo ao afirmar que:

O afastamento ou “flexibilização” das normas que visavam proteger o trabalhador, a precarização do emprego e das condições de trabalho, o contrato de trabalho intermitente (contrato zero-hora), a fragilização dos sindicatos e o controle ideológico sobre a parcela da magistratura trabalhista que ousa resistir aos ataques à Constituição da República são sintomas pós-democráticos, ou seja, visam afastar obstáculos aos interesses dos detentores do poder econômico em detrimento da realização do projeto constitucional de vida e trabalho digno para todas e todos.

Em síntese, num cenário de claro fortalecimento da pós-democracia no Brasil, observam-se retrocessos sociais com amparo legislativo, com destaque para a Reforma Trabalhista, que fragilizam ainda mais as condições de trabalho e acesso à renda, proliferando

desafios a serem superados, em uma luta que deve ser constante contra a intensa priorização de interesses de uma minoria oligárquica da elite empresarial que insiste em se renovar no poder.

4. JORNADA DE TRABALHO DE 12X36 E A PRECIFICAÇÃO DA SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO NO BRASIL

A jornada de trabalho 12x36 é um sistema laborativo em que 12 horas de trabalho diárias, com fixação de horários, são seguidas por 36 horas de descanso. Configura-se como uma modalidade especial de compensação de jornada de trabalho que surgiu de usos e costumes em atividades específicas e excepcionais (como atividades de vigilância e hospitais) que exigiam a manutenção ininterrupta das atividades laborativas e foi referendada pela jurisprudência brasileira.

Em setembro de 2012, o Tribunal Superior do Trabalho firmou entendimento sobre a jornada de trabalho em escala de 12X36 ao publicar a Súmula nº 444 com o seguinte teor:

É válida, em caráter excepcional, a jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso, prevista em lei ou ajustada exclusivamente mediante acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho, assegurada a remuneração em dobro dos feriados trabalhados. O empregado não tem direito ao pagamento de adicional referente ao labor prestado na décima primeira e décima segunda horas. (BRASIL, 2012).

É preciso destacar alguns pontos fundamentais nesse entendimento. O primeiro aspecto relevante é que a Corte Superior Trabalhista só admitiu a jornada 12X36 quando prevista em lei ou ajustada exclusivamente mediante acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho. Perceba-se que não se vislumbrou a possibilidade de ajuste por acordo individual escrito ou tácito.

Em notícia publicada no site do Tribunal Superior do Trabalho, em 08 de janeiro de 2013, a corte reafirmou a jurisprudência firmada na Súmula n. 444 do TST, ressaltando que seu fundamento se deu com base no artigo 7º, XXVI, da Constituição Federal de 1988, que reconhece as pactuações celebradas por meio de convenções e acordos coletivos de trabalho. Pontuou, igualmente, a previsão do inciso XIII, que também assegura entre os direitos fundamentais dos trabalhadores a “duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho” (BRASIL, 1988). Afirmou, por

fim, que a jornada mensal tem um total de 180 horas, número mais favorável do que o limite constitucional de 220 horas.

Além disso, o Tribunal Superior do Trabalho noticiou que vinha a Corte proferindo decisões em que a jornada 12x36 não havia sido reconhecida por não ter sido constituída por meio de acordos ou convenções coletivas ou lei (municipal, estadual ou distrital). Sendo assim, as Turmas vinham firmando entendimento de garantir aos trabalhadores o recebimento de horas extras por ter tido o seu regime de trabalho alterado por decisão unilateral do empregador ou por acordo individual.

Mauricio Godinho Delgado (2023, p. 1034-1035) chancela o entendimento sumulado acima transcrito, reconhecendo a constitucionalidade da jornada de plantão 12x36 horas, desde que cumpridas as exigências legais e dentro dos parâmetros acima delineados:

A jornada de plantão de 12x36, considerada a duração mensal do labor e já incluído, em seu sistema, o descanso semanal remunerado, respeita, conforme visto, o montante de 220 horas decorrente do art. 7º, XIII, da Constituição, ao passo que, no plano semanal, alterna um módulo mais amplo seguido por outro mais reduzido do que 44 horas, realizando a respectiva compensação. Por isso tem sido considerada, pela jurisprudência, compatível com o Texto Magno (art. 7º, XIII). Entretanto, ela não dispensa, naturalmente, o cumprimento de certas exigências legais concorrentes, como, por exemplo, a necessidade de observância do descanso intrajornada e uma hora, ao lado da especificidade normativa do labor noturno urbano, com hora reduzida e adicional noturno específico (art. 7º, IX, CF/88; art. 73, *caput* e §§ 1º e 5º, CLT). [...]. Naturalmente que o dia de descanso semanal encontra-se embutido no sistema de plantões, coincidindo com o domingo duas vezes por mês, regra geral; porém o feriado não se encontra contemplado, razão pela qual a Súmula 444 determina seu pagamento dobrado. Esclarece o verbete sumular que o empregado não tem direito ao pagamento de adicional referente ao labor prestado na 11ª e 12ª hora. (DELGADO, 2023, p. 1034-1035).

Vale destacar que o art. 10 da Lei Complementar n. 150/2015, que disciplina o contrato de trabalho doméstico, facultou às partes contratantes, mediante acordo escrito bilateral, estabelecer horário de trabalho de 12 (doze) horas seguidas por 36 (trinta e seis) horas ininterruptas de descanso, “observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação”.

Nesse ponto, caminhou em sentido semelhante ao da Reforma Trabalhista que, ao incluir o art. 59-A no texto da Consolidação das Leis do Trabalho, agregou regras mais gravosas, em comparação com a Súmula 444 do TST (DELGADO, 2023, p. 1035). Assim, determinou o legislador reformista que:

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. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

Parágrafo único. A remuneração mensal pactuada pelo horário previsto no caput deste artigo abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados, e serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver, de que tratam o art. 70 e o § 5º do art. 73 desta Consolidação. (BRASIL, 1943)

O primeiro aspecto a ser observado em análise crítica ao referido dispositivo é a inclusão da possibilidade de ajuste da jornada de trabalho de 12x36 mediante **acordo individual escrito**, postura diametricamente oposta ao entendimento que havia sido sustentado pelo Tribunal Superior do Trabalho na Súmula n. 444 do TST, por decisões posteriores daí decorrentes e em clara afronta ao texto constitucional, que exige acordo ou convenção coletiva para compensação de horários (CF/88, art. 7º, XIII, supracitado).

Em que pese toda a fragilidade dos sindicatos na tutela dos direitos coletivos dos trabalhadores, intensificada pela facultatividade da contribuição sindical implementada pela Reforma Trabalhista, permitir que a jornada 12x36 seja efetivada por acordo individual escrito, é submeter o trabalhador (normalmente em condição de vulnerabilidade econômica e técnica) aos ditames do grande capital.

O empregador, provavelmente, vai se valer do argumento central que impulsionou a aprovação da Reforma Trabalhista no Brasil, qual seja, o combate ao desemprego. Ocorre que essa moeda de troca, alinhada com os ditames da pós-democracia e da racionalidade neoliberal, é cruel e afronta a vedação ao retrocesso social e o mínimo existencial inerente às matrizes constitucionais do valor social do trabalho e da dignidade da pessoa humana, retirando forças da classe trabalhadora na luta coletiva por direitos e deixando-a à míngua das “negociações” (ou adesões) individuais.

Deve-se observar que a Confederação Nacional dos Trabalhadores na Saúde (CNTS) ajuizou a Ação Direta de Inconstitucionalidade n. 5994, perante o Supremo Tribunal Federal, questionando a expressão “acordo individual escrito” contida no artigo 59-A da CLT, com a redação atribuída pela Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017), sob a alegação de afronta ao inciso XXIII do art. 7º da Constituição Federal de 1988. O processo ainda está em tramitação na Corte Constitucional.

Outro ponto relevante e mais gravoso ao trabalhador foi a previsão de **compensação não apenas dos dias de descanso semanal, mas, também os feriados trabalhados, bem como as prorrogações de trabalho noturno**, quando houver. Souto Maior (2018, p. 233) ressalta que “o legislador promoveu, de forma explícita, um aniquilamento desses direitos, que tem por cumpridos por mera ficção do legislador”.

Nesse sentido, também é o posicionamento firmado no Enunciado nº 15 da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho realizada pela ANAMATRA, que afirma a “impossibilidade de regime ‘completo’ quanto ao pagamento de feriados e prorrogação da jornada noturna, por infração ao artigo 7º, IX, da Constituição Federal”.

Esse posicionamento atende, também, ao direito fundamental de igualdade entre os trabalhadores, na medida em que não é aceitável que os trabalhadores com jornada de até 8 horas tenham direito à prorrogação de trabalho noturno, adicional noturno e hora reduzida, ao passo que aqueles submetidos a jornadas muito superiores, tenham seus direitos ceifados. (CORREIA, 2023, p. 861).

Por outro lado, no que tange ao trabalho noturno, Mauricio Godinho Delgado (2023, p. 1035) pondera que embora o art. 59-A da CLT tenha sido silente em relação à hora ficta e ao adicional noturno, o empregador deverá efetuar o pagamento dessas parcelas, salvo em caso de acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho que fixe, em aplicação do princípio da prevalência da adequação setorial negociada, a hora noturna em 60 minutos, mas, com adicional mais favorável que os 20% garantidos pela CLT. Ressalte-se que o texto constitucional garante, no inciso IX do art. 7º, a “remuneração do trabalho noturno superior à do diurno” (BRASIL, 1988). Assim, é inaceitável a precificação inferior, mesmo via negociação coletiva, fora dos parâmetros constitucionais retromencionados.

Observe-se, todavia, que o ápice da flexibilização de direitos trabalhistas na jornada de 12x36 está na previsão de **indenização de intervalo**, por acordo individual escrito, sem qualquer acréscimo ou indenização suplementar, além da remuneração geral de horas extras (com adicional de 50%).

Note-se que a Reforma Trabalhista reserva às partes, sem interferência de organismos de tutela coletiva do trabalho, a possibilidade de retirada do intervalo de descanso e alimentação sob o baixo valor acima mencionado, precificando a saúde e segurança do trabalhador que ficará sem intervalo exatamente em situação de jornada extenuante que mais o exige.

Ora, mais uma vez, frise-se: o empregador, provavelmente, vai se valer do argumento central do combate ao desemprego e do prejuízo que pode vir a arcar na contratação de outra pessoa (denominado de “almocista”) para suprir o horário do intervalo desse trabalhador. Ou seja, numa clara racionalidade neoliberal, é cruel a afronta a uma norma de ordem pública e de indisponibilidade absoluta que consagra a necessidade de repouso e alimentação como corolário do direito fundamental à saúde e segurança do trabalho.

Henrique Correia (2023, p. 856) enfatiza que, nos moldes do art. 59-A, “o empregado poderia prestar 12 horas de trabalho continuamente sem nenhuma pausa para descanso, recebendo, posteriormente, uma verba de natureza indenizatória pelo intervalo não concedido com adicional de 50% nos termos da atual redação do art. 71, § 4º da CLT”.

Esse custo é alto para o trabalhador, mas, talvez, irrisório ou até lucrativo para o empregador, consagrando, repita-se, a precificação da saúde e da segurança do trabalho:

[...] o pior momento está, novamente, no incentivo dado pelo legislador ao descumprimento do direito ao intervalo, autorizando, expressamente, que o intervalo não seja concedido, transformando o direito do empregado ao intervalo no direito do empregador de não conceder o intervalo e pagar o valor correspondente, sem qualquer acréscimo punitivo.

Na visualização do legislador, o intervalo para repouso e alimentação não é um direito do empregado e sim uma faculdade do empregador, que resulta a possibilidade, juridicamente admitida, de um empregado trabalhar 12 horas seguidas sem comer.

A previsão daria inveja aos industriais dos primórdios da Revolução Industrial! (SOUTO MAIOR, 2018, p. 233).

A solução mínima aceitável, em caráter punitivo e repressivo contra a “precificação” abusiva e pela afronta ao direito fundamental à saúde e segurança do trabalho em decorrência da supressão de intervalo na jornada de 12x36, é a apontada no Enunciado nº 15 da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho realizada pela ANAMATRA, que implica na descaracterização do “regime de compensação de jornada 12x36, implicando o pagamento como hora extraordinária daquelas laboradas além da 8ª diária, por infração ao artigo 7º, XIII e XXVI, da Constituição Federal”.

Não se pode deixar de mencionar que o legislador reformista reforçou seu entendimento afrontoso à saúde e segurança do trabalho ao consagrar, em prevalência do negociado sobre o legislado, no art. 611-A da CLT, com explícito intento de flexibilização de direitos dos trabalhadores, a previsão de que “a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: [...] III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas” (BRASIL, 1943). Viabiliza-se, desse modo, a flexibilização da norma geral sobre intervalos, prevista no art. 71 da CLT, que consagra o direito do empregado de intervalo mínimo de 1 (uma) hora para repouso e alimentação nas jornadas cuja duração exceda de 6 (seis) horas.

Por outro lado, ao disciplinar taxativamente o objeto ilícito de negociação coletiva, a Reforma Trabalhista determina, no parágrafo único do art. 611-B, “regras sobre duração do

trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo”.

Contraria-se frontalmente, mais uma vez, entendimento do Tribunal Superior do Trabalho expresso na Súmula 437, que reputa como inválida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho que preveja a supressão ou redução do intervalo intrajornada, “porque este constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantido por norma de ordem pública (art. 71 da CLT e art. 7º, XXII, da CF/1988), infenso à negociação coletiva”.

Mais um ponto indigesto na disciplina jurídica da jornada de 12x36 é o parágrafo único do art. 60 que **dispensa licença prévia do Ministério do Trabalho e Previdência para atividades insalubres** nesse regime de compensação. Ao comentar tal mudança, Homero Batista da Silva (2017, p. 47) alerta para riscos concretos que podem afetar a saúde e segurança do trabalho:

Quem redigiu o dispositivo ou nele votou desconhece décadas de estudos sobre saúde e segurança do trabalho, cujas pesquisas são feitas sob o módulo de 8h de atividade – arts. 156 a 200 da CLT [...]. Assim, a exposição do operário ao ruído de 85db deve se ater a 8h, sendo irrelevante, para os fins de surdez ocupacional, que ele possa ter descanso no dia seguinte ou na semana seguinte; a pressão sonora exerce efeitos acumulativos e não conhece o mesmo conceito de descanso do corpo ou da mente em dias de folga compensatória. Pior ainda se pensarmos em trabalhos expostos a radiações ionizantes e não ionizantes, produtos químicos ou elementos biológicos, para ficar nos exemplos mais conhecidos da Norma Regulamentadora (NR) 15. Nesse particular, a reforma de 2017 é ainda mais contraditória porque inseriu o art. 611-B, XVII, para afirmar ser infenso à negociação coletiva afrontar os padrões das Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho – enquanto ela própria tenta fazê-lo. (SILVA, 2017, p. 47).

A título de complemento, observe-se que, em 02 de junho de 2022, o Supremo Tribunal Federal enfrentou, em sede de repercussão geral, o Tema 1046 (Recurso Extraordinário com Agravo n.1121633), pautado no questionamento de decisão do Tribunal Superior do Trabalho (TST) que havia afastado a aplicação de norma coletiva que previa o fornecimento, pela Mineração Serra Grande S.A., de Goiás, de transporte para deslocamento dos empregados ao trabalho e a supressão do pagamento do tempo de percurso, fixando a seguinte tese:

São constitucionais os acordos e as convenções coletivos que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis.

Nota-se clara sintonia entre os sintomas pós-democráticos, a Reforma Trabalhista, a agenda política da prevalência do negociado sobre o legislado e a tese fixada pelo Supremo Tribunal Federal, ao possibilitar a flexibilização ou afastamento de direitos trabalhistas legalmente previstos, mesmo sem explicitação de vantagens compensatórias.

Perceba-se que a única limitação é o respeito aos direitos absolutamente indisponíveis que, normalmente, dialogam com regras de saúde e segurança do trabalhador. Esse ponto merece alguns questionamentos de ordem pragmática. Ora, seriam todas as normas previstas no art. 611-A efetivamente de caráter disponível? Diminuição de intervalo intrajornada para aquém do limite legal, enquadramento do grau de insalubridade e prorrogação de jornada em ambientes insalubres não afetariam a saúde e a segurança do trabalhador?

O Ministério Público do Trabalho e o Poder Judiciário brasileiro não podem se abster de enfrentar essas questões, seja por meio do controle difuso, seja pelo controle concentrado de constitucionalidade. Não podem e não devem se ater apenas ao que está previsto na lei, precisando desenvolver apurada interpretação conforme a Constituição diante de dispositivos como o contestado parágrafo único do art. 611-B da CLT.

Todavia, parece que não é esse o entendimento a prevalecer em alguns setores importantes do Poder Judiciário, a exemplo da 4ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho que, em repercussão ao julgamento do Supremo Tribunal Federal acima apontado, firmou o entendimento de que a jornada de 12 x 36, ainda que em ambiente insalubre, “não configura direito absolutamente indisponível, podendo ser negociado coletivamente, afastando a necessidade legal de autorização ministerial, sendo, inclusive, prática corriqueira e tradicional nos ambientes hospitalares”. (RR-789-42.2018.5.23.0021, 4ª Turma, Relatora Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, DEJT 14/10/2022).

Atente-se, ainda, ao perigo de acidente de trabalho e doenças ocupacionais gerados pelas jornadas 12x36, principalmente, em ambiente insalubre. O preço e o risco são altos para o trabalhador. Nesse sentido, ao comentarem o art. 59-A da CLT, Antonio Lopes Monteiro e Roberto Fleury Bertagni (2020, p. 328) são enfáticos ao afirmar que “não podemos negar as estatísticas segundo as quais o cansaço é um dos fatores desencadeantes do acidente de trabalho”.

Em síntese, como se pode observar, a jornada de trabalho 12x36, nos moldes disciplinados pela Reforma Trabalhista, consiste num pacote de flexibilização de direitos trabalhistas que, preservando a lucratividade de empregadores, numa clara racionalidade neoliberal, precifica e põe em risco o direito fundamental à saúde e à segurança do trabalho.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Por tudo quanto exposto, é possível afirmar que as normas decorrentes do direito fundamental à saúde e segurança do trabalho são de ordem pública, de indisponibilidade

absoluta e não podem sofrer redução ou supressão por meio de acordo ou convenção coletiva do trabalho, quicá por acordos individuais, devendo ser regulamentadas pelo Ministério do Trabalho e Previdência.

Por outro lado, num cenário de claro fortalecimento da pós-democracia e sob os ditames da racionalidade neoliberal, observam-se verdadeiros retrocessos sociais com amparo legislativo, merecendo destaque os consubstanciados pela Reforma Trabalhista, que fragilizam ainda mais as condições de trabalho e acesso à renda pelo trabalhador brasileiro, proliferando desafios a serem superados, em uma luta que deve ser constante contra a intensa priorização de interesses de uma minoria oligárquica da elite empresarial que insiste em se renovar no poder no Brasil.

A jornada de trabalho 12x36 é um sistema laborativo em que 12 horas de trabalho diárias, com fixação de horários, são seguidas por 36 horas de descanso. Configura-se como uma modalidade especial de compensação de jornada de trabalho que surgiu de usos e costumes em atividades específicas e excepcionais (como atividades de vigilância e hospitais) que exigiam a manutenção ininterrupta das atividades laborativas e foi referendada pela jurisprudência brasileira.

Nos moldes como foi consagrada pela Reforma Trabalhista, alinhada com os ditames da pós-democracia e da racionalidade neoliberal, esse regime de compensação afronta a vedação ao retrocesso social e o mínimo existencial inerente às matrizes constitucionais do valor social do trabalho e da dignidade da pessoa humana, retirando forças da classe trabalhadora na luta coletiva por direitos e deixando à míngua das “negociações” ou adesões individuais, a precificação (com lucratividade e baixo custo para a parte mais forte) da saúde e segurança do trabalhador (em regra, vulnerável).

REFERÊNCIAS

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO. **Enunciados da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho**: organizados por assunto. FELICIANO, Guilherme Guimarães; MIZIARA, Raphael. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/imprensa/noticias/26227-enunciados-aprovados-na-2-jornada-de-direito-material-e-processual-do-trabalho-sao-organizados-por-tema>. Acesso em: 24 abr. 2023.

BARROSO, Luís Roberto. Neoconstitucionalismo e Constitucionalização do Direito. (O Triunfo Tardio do Direito Constitucional no Brasil). **Revista Eletrônica sobre a Reforma do Estado (RERE)**, Salvador, Instituto Brasileiro de Direito Público, n. 9, março/abril/maio, 2007. Disponível em: <http://www.direitodoestado.com.br/rere.asp>. Acesso em: 21 nov. 2010.

BAUMAN, Zygmunt; BORDONI, Carlo. **Estado de crise**. Tradução: Renato Aguiar. Rio de Janeiro: Zahar, 2016.

MONTEIRO, Antonio Lopes; BERTAGNI, Roberto Fleury de Souza. **Acidentes do trabalho e doenças ocupacionais: conceito, processos de conhecimento e de execução e suas questões polêmicas**. 10. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 24 abr. 2023.

BRASIL. Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943. **Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho**. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 24 abr. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário com Agravo 1.121.633 / GO**. Recte: MINERAÇÃO SERRA GRANDE S.A. Relator: Min. Gilmar Mendes. Brasília, 02 de junho de 2022. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5415427>. Acesso em: 24 abr. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Confederação questiona adoção de jornada de 12x36 por meio de acordo individual**. Brasília, 27 de setembro de 2018. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=390946&ori=1>. Acesso em: 24 abr. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **TST reafirma jurisprudência com publicação de súmula sobre jornada 12x36**. Brasília, 08 de janeiro de 2013. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/tst-reafirma-jurisprudencia-com-publicacao-de-sumula-sobre-jornada-12x36>. Acesso em: 24 abr. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº TST RR-789-42.2018.5.23.0021**. Recorrente: Marina Gomes Pereira. Relatora: Min. Maria Cristina Irigoyen Peduzzi. Brasília, 14 out. 2022. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/af95b39ea85dae1159441f021da8488a>. Acesso em: 24 abr. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula n.º 444: 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**. Brasília, 25 set. 2012. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/?tipoJuris=SUM&orgao=TST&pesquisar=1>. Acesso em: 24 abr. 2023.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes; MOREIRA, Vital. **Constituição da República Portuguesa Anotada**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais; Coimbra, PT: Coimbra Editora, 2007. v.1.

CASARA, Rubens R R. **Estado pós-democrático: neo-obscurantismo e gestão dos indesejáveis**. 3. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2018.

CASARA, Rubens R R. Direito do Trabalho e Estado Pós-democrático. In: BENDA, Laura Rodrigues (org.). **A Reforma Trabalhista a visão da AJD (Associação Juízes para a Democracia)**. Belo Horizonte [MG]: Letramento: Casa do Direito, 2018, p. 37-45.

CORREIA, Henrique. **Curso de Direito do Trabalho**. 8. ed. rev. atual. e ampl. Salvador: JusPodivm, 2023.

CROUCH, Colin. **Post-democracy**. Uk: Polity, 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil: comentários à Lei n. 13.467/2017**. 2. ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: LTr, 2018.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 20. ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: JusPodivm, 2023.

DIAS, Carlos Eduardo Oliveira. **O trabalho em movimento: estudos críticos de Direito do Trabalho**. Salvador: Editora JusPodivm, 2021.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Meio ambiente do trabalho: direito, segurança e saúde no trabalho**. 8. ed. rev. atual. e ampl. Salvador: JusPodivm, 2021.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Comentários à Reforma Trabalhista: análise da Lei 13.467/2017**. 2. ed. rev. e atual. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017.

SOARES, Ricardo Maurício Freire. **O princípio constitucional da dignidade da pessoa humana: em busca do direito justo**. São Paulo: Saraiva, 2010.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. O tempo de trabalho na “Reforma” e o tempo perdido. In: BENDA, Laura Rodrigues (org.). **A Reforma Trabalhista a visão da AJD (Associação Juízes para a Democracia)**. Belo Horizonte [MG]: Letramento: Casa do Direito, 2018, p. 223-243.