

Absoluta invalidade do Regime de 12x36

Candy Florencio Thome

O presente artigo versa sobre os regimes de trabalho estabelecidos pelas normas coletivas de trabalho conhecidos como 12x36, em que o empregado trabalha durante doze horas seguidas e descansa trinta e seis horas, os limites de autonomia privada de tais normas e sua intrínseca relação com as normas de segurança e medicina do trabalho.

Normas coletivas

As normas coletivas estão previstas no art. 7º, inciso XXVI, da Constituição Federal de 1988 e são tipos de normas efetuadas entre sindicatos de empregados e sindicatos de empregadores, chamadas, nesse caso, de convenções coletivas, ou entre sindicatos de empregados empresas, configurando, essas últimas, acordos coletivos.

As normas coletivas derivam do plurinormativismo jurídico existente no ordenamento jurídico brasileiro. Assim, alguns atores sociais no âmbito das relações de trabalho têm o poder de editar normas que, no Brasil, têm efeito erga omnes, atingindo toda uma categoria de trabalhadores ou todos os empregados de uma empresa.

Essas normas, porém, não podem dispor sobre quaisquer condições de trabalho. Há limitações para sua atuação. Os atores sociais, quais sejam, sindicatos, centrais sindicais e empresas não podem estabelecer normas que diminua algum direito com conteúdo de ordem imperativa, como direitos fundamentais e direitos já estabelecidos em lei ou direitos constitucionalmente garantidos.

Limitações da autonomia privada coletiva e o direito sanitário do trabalho

Uma das limitações das normas coletivas (convenções e acordos coletivos) é o direito à saúde do trabalhador, que é um direito constitucional indisponível previsto nos arts. 6º e 225 da Constituição Federal de 1988. É composto de um conjunto de normas amplo e esparso no ordenamento jurídico brasileiro, tais como as normas constitucionais sobre saúde e meio ambiente, as normas de segurança e saúde do trabalhador contidas na CLT, as Convenções da OIT que normatizam sobre meio ambiente do trabalho e as normas estipuladas pelos órgãos executivos como Ministério da Saúde e Ministério do Trabalho e Emprego.

O direito sanitário do trabalho visa a proteger e fomentar a saúde do trabalhador, entendendo-se como saúde não apenas a ausência de doenças como também o completo bem-estar físico e psíquico, conforme a Constituição da Organização Mundial da Saúde e a Convenção n. 155 da OIT (art. 3º, "e"). Ele se consubstancia tem uma vertente individual e uma vertente coletiva, em que a saúde de uma coletividade deve ser levada em conta e abrange tanto a saúde preventiva como a corretiva, mas sempre prioriza a saúde preventiva por ser mais eficaz e até mais barata.

É um direito de todos que atinge não apenas os empregados, mas a sociedade em geral, pois a Previdência Social também arca com as despesas decorrentes dos acidentes do trabalho.

Segundo o art. 16 - 1 da Convenção n. 155 da OIT, é obrigação das empresas zelar pelo meio ambiente de trabalho do empregado, devendo tomar medidas nesse sentido.

Não podem as normas coletivas estipular regras que gerem uma degradação nas condições de trabalho. Dessa forma, qualquer regra que estipule condições de trabalho tais que causem um aumento no número de acidentes do trabalho em uma empresa, setor de empresa ou categoria de trabalhadores deve ser considerada inválida, pois coloca um trabalhador em risco e vai contra os princípios do direito sanitário de proteção da saúde de forma preventiva.

Conforme Lucilde D'Ajuda Lyra de Almeida, a determinação de uma situação de benefício ou prejuízo de uma cláusula de uma norma coletiva para os empregados é difícil de ser estabelecida, fato que ocorre com o regime de 12x36(1).

O regime de 12x36, conhecido assim porque, nele, o empregado trabalha doze horas corridas e descansa trinta e seis, muitas vezes, é, normalmente, considerada válido por se entender que é mais benéfico ao trabalhador, que trabalha, em 32 dias, 192 horas, resultando sete horas de trabalho, retirando-se o descanso semanal remunerado.

Esse benefício maior ao empregado, porém, é ilusório e perigoso. Ilusório porque, em verdade, em uma semana, o empregado vai trabalhar 48 horas, extrapolando, dessa forma, não apenas a jornada diária e a jornada máxima diária de 10 horas, no caso de compensação, como também a jornada semanal prevista na Constituição Federal de 1988.

Além disso, o art. 59, parágrafo segundo, da Consolidação das Leis do Trabalho prevê jornada máxima de dez horas nos casos de acordos de compensação entabulados por meio de instrumento coletivo, não havendo nenhuma previsão legal para o elastecimento da jornada até 12 horas(2), havendo, inclusive, decisões do E.TST nesse sentido:

"ACORDO DE COMPENSAÇÃO. JORNADA 12X36. Reconhece-se a validade do regime de jornada 12X36, desde que obedecidos os limites previstos no artigo 59, § 2º, da CLT. Recurso provido parcialmente, para deferir o adicional sobre as horas excedentes à 10ª diária." TST/RR-625.376/2000-1 2ª T. Sessão 27.10.2004, Relator Ministro José Simpliciano.

Eventual alegação de que há previsão de jornada de doze horas no art. 61 da Consolidação das Leis do Trabalho não pode prosperar, uma vez que tal artigo dispõe sobre situações excepcionais e não sobre condições a que um empregado esteja submetido durante todo o período ou uma parte de seu contrato de trabalho.

É perigoso porque, em várias profissões, o acúmulo de horas trabalhadas gera uma fadiga tão grande que impede o completo restabelecimento do empregado, mesmo com um maior descanso depois de sua jornada.

O labor contínuo de doze horas no dia pode causar um maior número de acidentes, também, já que, ao longo do dia, o empregado vai perdendo sua capacidade de concentração e de reação. Conforme Sebastião Geraldo de Oliveira, o prosseguimento do labor causa, gradativamente, um aumento no calor corporal, aumento no consumo de calorias, gerando cansaço e fadiga, que pode desenvolver para uma fadiga crônica ou até esgotamento(3).

Arnaldo Sussekind et alii relatam estudos em que, após oito horas de trabalho, o rendimento dos trabalhadores diminuía em quase 50% do rendimento normal e os acidentes do trabalho aumentavam(4).

José Augusto Rodrigues Pinto relata que uma das causas do estresse laboral é o desequilíbrio do repouso e o alongamento das jornadas de trabalho(5).

Não se pode olvidar que a limitação da duração do trabalho sempre teve como fundamento, dentre outros, a fadiga humana, e que as primeiras convenções da OIT foram para limitar a duração do trabalho.

Algumas profissões exigem um esforço físico ou mental tão grande que o trabalho por algumas horas gera uma fadiga intensa. Além da dificuldade de restabelecimento no dia de descanso, o risco de acidente de trabalho no dia de labor se intensifica. Exemplo nítido e recente disso são os trabalhadores que têm função de controladores de vôos.

Esses acidentes, muitas vezes fatais, geram um ataque ao direito fundamental à saúde e um custo muito alto para a sociedade, que vai arcar, também, com as despesas desses empregados acidentados e de outras vítimas.

Outro exemplo é o caso dos trabalhadores no setor da saúde. Esse regime é muito utilizado em tal área o que atenta, frontalmente, contra o direito sanitário, uma vez que não põe em risco apenas a saúde do trabalhador como também de outras pessoas, já que, após certo período, o risco de o profissional, médico ou enfermeiro, cometer erros vai aumentando. Não fosse isso, os profissionais dessa área, diante da diminuição constante de seus salários, acabam por trabalhar doze horas em um local, doze horas em outro estabelecimento e, até, doze horas em um terceiro posto. A situação dos trabalhadores nos setores da saúde é tão grave que a síndrome de burn-out, em que a pessoa fica, literalmente, esgotada e sem energias, era, no início, considerada uma doença específica desses profissionais e chamada de síndrome do cuidador descuidado e síndrome do assistente desassistido(6).

Conclusão

Conclui-se, portanto, que o regime de 12x36, por gerar um risco de causar maior número de acidentes que a jornada de oito horas por dia e por não ter nenhuma previsão legal, deverá ser considerado inválido, por ferir o direito sanitário do trabalhador, gerando um risco acentuado de doença que não é compensado pelo descanso posterior, ferindo, portanto, um direito subjetivo e indisponível do empregado que é seu direito à saúde e proteção de meio ambiente de trabalho.

**** A autora é juíza do trabalho substituta do TRT da 15a Região, bacharel em Direito pela USP, especialista em Direito do trabalho pela PUC/SP, mestre em Direito do Trabalho pela USP, doutouranda em Direito social pela Universidade de Castilla-LaMancha - Espanha e membro do Conselho editorial da Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15a Região.***

Referências bibliográficas

ALMEIDA, Lucilde D'Ajuda Lyra. A negociação coletiva como instrumento de harmonização das relações de trabalho. Revista LTr. São Paulo, v. 68, n.09, p.1073-1077, set. 2004.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. Proteção jurídica à saúde do trabalhador. 4a ed. São Paulo: LTr, 2002.

PEREIRA, Ana Maria T. Benevides (org.) Burn-out quando o trabalho ameaça o bem-estar do trabalhador. São Paulo : Casa do psicólogo, 2002.

RODRIGUES PINTO, José Augusto. Viagem em torno da segurança e da saúde do trabalho. Revista LTr. São Paulo, LTr, v. 68, n. 7, p. 788- 795, jul. 2004.

SUSSEKIND, Arnaldo et alii. Instituições de direito do trabalho. 19a ed. São Paulo: LTr, 2000.

SILVA, Edson Braz da, A ilegalidade do sistema de compensação da jornada de trabalho 12x36. Disponível em:

http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=610.

NOTAS

(1) ALMEIDA, Lucilde D'Ajuda Lyra. A negociação coletiva como instrumento de harmonização das relações de trabalho. Revista LTr, São Paulo, v. 68, n.09, p.1073-1077, set. 2004, p. 1076.

(2) No mesmo sentido, ver SILVA, Edson Braz da, A ilegalidade do sistema de compensação da jornada de trabalho 12x36. Disponível em:

http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=610.

Acesso em 04.03.2008.

(3) OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. Proteção jurídica à saúde do trabalhador. 4a ed. São Paulo: LTr, 2002, p. 159.

(4) SUSSEKIND, Arnaldo et alii.. Instituições de direito do trabalho. 19a ed. São Paulo: LTr, 2000, p.1011.

(5) RODRIGUES PINTO, José Augusto. Viagem em torno da segurança e da saúde do trabalho. Revista LTr. São Paulo,LTr, v. 68, n. 7, p. 788- 795, jul. 2004, p. 789.

(6) PEREIRA, Ana Maria T. Benevides (org.) Burn-out quando o trabalho ameaça o bem-estar do trabalhador. São Paulo : Casa do psicólogo, 2002, p.23 e 33