

---

## JORNADA 12X36: A INFLUÊNCIA NA SAÚDE DO EMPREGADO E A RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR

Thiago Cesar Giazzi\*  
Aline Regina das Neves\*\*  
Lívia Batini Araújo\*\*\*

### RESUMO

O presente estudo visa analisar o reflexo na saúde dos empregados que realizam a modalidade de jornada 12x36, bem como a responsabilidade do empregador frente aos danos causados aos empregados. Busca-se demonstrar, com a utilização de método dedutivo e abordagem que passa pela análise de revisão bibliográfica, a evolução da jornada de trabalho até chegar na jornada padrão de 8 horas diárias e 44 horas semanais, bem como de que forma esse aspecto se relaciona ao direito fundamental ao trabalho e à saúde. A respeito do direito fundamental à saúde, analisa-se a legislação trabalhista e a proteção à saúde do empregado garantida constitucionalmente e na legislação infraconstitucional. Por fim, busca-se demonstrar como longas jornadas de trabalho refletem diretamente na ocorrência de diversas doenças e no aumento na recorrência de acidentes de trabalho, haja vista a fadiga ocasionada pela falta de descanso.

**Palavras-chave:** jornada 12x36; saúde do empregado; responsabilidade do empregador.

43

### ABSTRACT

The present study aims to analyze the impact on the health of employees who create the 12x36 workday modality, as well as the employer's responsibility for damages caused to employees. It seeks to demonstrate, with the use of a deductive method and an approach that goes through the analysis of a bibliographical review, the evolution of the working day until reaching the standard workday of 8 temporary hours and 44 hours a week, as well as how this aspect is related to the fundamental right to work and health. Regarding the fundamental right to health, the labor legislation and the protection of the employee's health fulfilled constitutionally and in the infraconstitutional legislation are analyzed. Finally, we seek to demonstrate how long working hours directly reflect the occurrence of various diseases and the increase in the recurrence of accidents at work, given the fatigue caused by the lack of rest.

**Keywords:** journey 12x36; employee health; employer's responsibility.

---

\* Mestre em Ciência Jurídica pela Universidade Estadual do Norte do Paraná - UENP. Docente na Unifil.

\*\* Doutora em Ciência Jurídica pela Universidade Estadual do Norte do Paraná - UENP. Mestre em Ciência Jurídica pela UENP. Docente da Universidade Estadual de Londrina.

\*\*\* Graduada em Direito. Pós-Graduada em Direito Civil e Direito Processual Civil na Universidade Estadual de Londrina.



---

## 1 INTRODUÇÃO

No contexto contemporâneo das relações laborais, a busca por eficiência, produtividade e adaptação às demandas de uma sociedade em constante transformação tem levado as organizações a adotarem diferentes modelos de jornada de trabalho. Entre esses modelos, a jornada 12x36 tem se destacado como uma alternativa que visa otimizar a distribuição do tempo laboral, permitindo maior flexibilidade e continuidade nas operações. No entanto, essa configuração específica de jornada não está isenta de questionamentos quanto aos impactos que pode acarretar na saúde dos trabalhadores que a ela se submetem.

Este trabalho de conclusão de curso se propõe a explorar a relação entre a jornada 12x36 e suas implicações na saúde dos trabalhadores. Para tanto, serão abordados aspectos jurídicos e sociais que envolvem tanto a jornada de trabalho em si quanto o direito fundamental à saúde dos indivíduos inseridos no mercado de trabalho.

A primeira parte aborda os fundamentos da tutela do trabalho e da saúde do trabalhador, assim como a importância das normas de Segurança e Saúde no Trabalho (SST) na preservação do bem-estar dos profissionais. Além disso, são abordadas as doenças relacionadas ao ambiente laboral e suas implicações legais e sociais.

A segunda parte analisa os impactos da jornada 12x36 na saúde do trabalhador, começando pela definição e previsão normativa dessa modalidade de jornada. Serão investigados os efeitos dessa jornada específica na saúde física, mental e emocional dos trabalhadores, considerando os aspectos positivos e preocupações potenciais. Adicionalmente, discute-se a responsabilidade do empregador perante possíveis danos à saúde dos empregados submetidos a essa jornada.

O método de pesquisa adotado foi o indutivo, tendo seu início pela revisão de literatura. Foi realizado através de pesquisa bibliográfica compreendendo oito fases distintas: escolha do tema; elaboração de plano de trabalho; identificação; localização; compilação; fichamento; análise e interpretação e redação.

Assim sendo, a metodologia usada neste trabalho será a Pesquisa Bibliográfica, ou seja, feito a partir do levantamento de referências teóricas já analisadas, e publicadas por meios escritos e eletrônicos, como livros, artigos científicos, páginas de web sites, que permitirá conhecer o que já se estudou sobre o assunto.



---

A problemática central do presente estudo gira em torno do seguinte questionamento: quais os efeitos na saúde dos empregados que laboram na jornada 12x36?

É com essa procura de respostas para o problema levantado acima que se busca a fomentação da pesquisa científica em forma de contribuição para o Direito.

## **2 NORMAS DE SEGURANÇA E SAÚDE DO TRABALHADOR**

As regulamentações relacionadas à proteção da segurança e saúde dos trabalhadores estão atualmente dispersas em diversos documentos legais, abrangendo múltiplos campos do Direito, e carecem de uma consolidação abrangente.

Isso cria obstáculos para o entendimento, consulta, aplicação e eficácia dessas normas. Seria benéfico considerar a criação de uma entidade central dedicada a esse assunto, conforme sugerido no artigo 15.2 da Convenção n. 155 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) (Oliveira, 2007, p.115).

A principal fonte dessas regulamentações, dentro do escopo das leis ordinárias, é o Capítulo V do Título II da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), intitulado "Segurança e Medicina do Trabalho", abrangendo os artigos 154 a 201. Desde a promulgação da CLT em 1943, esse capítulo passou por duas revisões completas. A primeira revisão ocorreu por meio do Decreto-lei n. 229, de 28 de fevereiro de 1967, enquanto a segunda vez foi pela Lei n. 6.514, de 22 de dezembro de 1977.

Nessa última alteração, uma abordagem legislativa diferente foi adotada, embora nem sempre reconhecida pela doutrina. Em vez de detalhar minuciosamente os preceitos nos dispositivos legais, optou-se por delegar a competência normativa ao Ministério do Trabalho, não apenas para regulamentar, mas também para complementar as normas do capítulo, conforme expressamente indicado no artigo 200 da CLT.

O Capítulo V do Título II da CLT está dividido em 16 seções traçando as linhas básicas das normas de segurança, medicina e saúde do trabalhador no Brasil. Sendo que de acordo com Sebastião Geraldo de Oliveira, Lamentavelmente, os dispositivos mais conhecidos desse capítulo, nos meios jurídicos, são os que tratam dos adicionais de insalubridade e de periculosidade, demonstrando que a pretensão remuneratória imediata despertou mais interesse do que o propósito de preservação da vida e da saúde (Oliveira, 2007, p. 117).



---

Ademais, conforme informado anteriormente, o Ministério do Trabalho possui competência normativa, nesse sentido, em 1978, a Portaria n. 3.214, emitida pelo Ministério do Trabalho, ratificou as NRs (Normas Regulamentadoras) vinculadas ao capítulo de Segurança e Medicina do Trabalho da CLT. Essas normas foram incorporadas pela nova Constituição. Atualmente, totalizam 38 (trinta e oito) normas regulamentadoras. No âmbito da prevenção, de acordo com José Antônio Ribeiro de Oliveira Silva, algumas NRs notáveis merecem destaque (Silva, 2007, p.132):

a) NR-3 – a qual regula o artigo 161 da CLT, trata da possibilidade de embargo e interdição. Conforme essa norma, quando o Delegado Regional do Trabalho se depara com um laudo técnico do serviço competente que aponta um risco grave e iminente para os trabalhadores, ele pode interditar um estabelecimento, setor de serviço, máquina ou equipamento. Também pode embargar uma obra. Na decisão tomada, devem ser indicadas as ações que precisam ser imediatamente adotadas para evitar acidentes de trabalho e doenças profissionais. (Brasil, 1978).

b) NR-4 - Determina que empresas, tanto públicas quanto privadas, que tenham funcionários regidos pela CLT, sejam obrigadas a manter Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT). Essa medida tem como objetivo promover a saúde e salvaguardar a integridade dos trabalhadores no ambiente laboral, conforme a natureza dos riscos associados à atividade principal da empresa e o número de empregados, conforme detalhado nos Quadros I e II (Brasil, 1978).

c) NR-5 - Estabelece a necessidade de as empresas instituírem e assegurarem a operacionalidade de uma CIPA - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes em suas instalações (Brasil, 1978).

d) NR-6- Estipula a obrigatoriedade do fornecimento sem custos de Equipamento de Proteção Individual - EPI, compatível com o risco e em condições ideais de conservação e funcionamento (Brasil, 1978)

e) NR-7 - A referida norma estipula que os empregadores são obrigados a desenvolver e executar o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional - PCMSO, com o intuito de promover e preservar a saúde de todos os seus trabalhadores (Brasil, 1978).

f) NR-9 - que estabelece a obrigatoriedade de elaboração e implementação, por parte de todos os empregadores e instituições que admitam trabalhadores como empregados, do PPRA – Programa de Prevenção de Riscos Ambientais, o qual tem como finalidade a



---

preservação da saúde e da integridade dos trabalhadores, através da antecipação, reconhecimento, avaliação e conseqüente controle da ocorrência de riscos ambientais existentes ou que venham a existir no ambiente de trabalho, tendo em consideração a proteção do meio ambiente e dos recursos naturais (Brasil, 1978).

g) NR-17 - Uma regulamentação significativa em relação à ergonomia, a qual definiu diretrizes para viabilizar a adequação das condições laborais às particularidades psicofisiológicas dos trabalhadores. O propósito é garantir um nível ótimo de conforto, segurança e eficiência no desempenho. Nesse sentido, essa regulamentação também aborda aspectos referentes ao manuseio, transporte e descarga de materiais, ao mobiliário, aos equipamentos e às condições de trabalho em geral.(Brasil, 1978).

h) NR-32 - visa preservar a integridade e segurança dos profissionais que desempenham funções no setor da saúde. Esta norma desempenha um papel essencial na contenção de despesas que repercutem nos benefícios previdenciários. No que diz respeito às medidas de proteção, os empregadores no âmbito da saúde devem priorizar a criação de um ambiente propício para que seus colaboradores possam manejar produtos químicos de maneira adequada e segura. A única exceção recai sobre a preparação de medicamentos com prescrição imediata, sendo essa tarefa responsabilidade de profissionais qualificados. (Brasil, 2022).

Portanto, tendo em vista que o direito à saúde é um direito fundamental, tem-se buscado uma maior proteção por meio de edição de normas que protejam esse direito do trabalhador, no entanto, nem sempre as normas impedem a ocorrência de doenças ocupacionais e acidentes de trabalho.

### **3 DOENÇAS OCUPACIONAIS E ACIDENTES DE TRABALHO**

A Lei n. 8.213/91 (Brasil, 1991) conceitua o acidente do trabalho, primeiro no sentido restrito, depois, no sentido amplo ou por extensão.

Do acidente-tipo, ou também chamado de macrotrauma, cuida a lei no art. 19 (Brasil, 1991) e basicamente define como acidente do trabalho aquele que ocorre pelo exercício do trabalho provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução da capacidade permanente ou temporária para o trabalho. Ou seja, trata-se de um evento único, subitâneo, imprevisto, bem configurado no espaço e no tempo e de consequências geralmente imediatas. Não é de sua essência a violência. Infortúnios laborais há que, sem



---

provocarem alarde ou impacto, redundam em danos graves e até fatais meses ou anos depois de sua ocorrência. O que se exige é o nexo de causalidade e a lesividade. (Monteiro, 2023, p.61-62).

Veja-se o artigo 19 da mencionada Lei:

Art. 19. Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço de empresa ou de empregador doméstico ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta Lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho. (Brasil, 1991).

Já doenças ocupacionais são doenças relacionadas ao trabalho, a lei subdivide em doenças ocupacionais e doenças do trabalho.

Silva e Dias em suas matérias da revista “rumos da pesquisa em ciências empresariais, ciências do estado e tecnologia” defendem que diante das diversas possibilidades de doenças relacionadas ao trabalho, o legislador não conseguiu elaborar um conceito que abrangesse todas as hipóteses, o que levou-o a definir na legislação apenas o conceito de acidente de trabalho em sentido estrito, também denominada acidente típico, já abordado anteriormente. Contudo, elencou hipóteses que são equiparadas ao acidente típico para os fins legais (Silva e Dias, 2017, p.34), veja-se o artigo 20 da Lei 8213/91:

Art. 20. Consideram-se acidente do trabalho, nos termos do artigo anterior, as seguintes entidades mórbidas:

I - doença profissional, assim entendida a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social;

II - doença do trabalho, assim entendida a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, constante da relação mencionada no inciso I. (Brasil, 1991).

Conforme evidenciado anteriormente, as doenças ocupacionais podem ser divididas em doenças profissionais e doenças do trabalho. Para Monteiro (2023, p. 64), as doenças profissionais também são conhecidas como “ergopatias”, “tecnopatias” ou “doenças profissionais típicas”, são as produzidas ou desencadeadas pelo exercício profissional peculiar a determinada atividade. Dada a sua tipicidade, prescindem de comprovação do nexo de causalidade com o trabalho.



---

Há uma presunção legal nesse sentido. Decorrem de microtraumas que cotidianamente agredem e vulneram as defesas orgânicas, e que, por efeito cumulativo, terminam por vencê-las, deflagrando o processo mórbido. Por exemplo, os trabalhadores da mineração, sabe-se de há muito que estão sujeitos à exposição do pó de sílica, e, portanto, com chances de contrair a silicose, sendo, pois, esta considerada uma doença profissional (Monteiro, 2023, p. 62-63).

Já as doenças do trabalho, nas palavras do autor:

Por sua vez, as doenças do trabalho, também chamadas de “mesopatias”, ou “moléstias profissionais atípicas”, são aquelas desencadeadas em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacionem diretamente. Decorrem igualmente de microtraumatismos acumulados. Contudo, por serem atípicas, exigem a comprovação do nexos de causalidade com o trabalho, via de regra por meio de vistoria no ambiente laboral (art. 20, II) (Monteiro, 2023, p.64-65).

Portanto, enquanto as doenças profissionais resultam de risco específico direto (característica do ramo de atividade), as do trabalho têm como causa ou concausa o risco específico indireto. Assim, por exemplo, uma bronquite asmática normalmente provém de um risco genérico e pode acometer qualquer pessoa. Mas, se o trabalhador exercer sua atividade sob condições especiais, o risco genérico transforma-se em risco específico indireto (Monteiro, 2023, p.64-65).

Ademais, O § 1º do art. 20 da lei exclui do conceito de doença ocupacional: a) doença degenerativa. É a doença que tem como causa o desgaste normal do corpo humano. Mas pode ocorrer um agravamento por condições especiais do trabalho, ou até um agravamento pós-traumático (ex.: hérnia de disco, artroses etc.). Neste último caso, é reconhecida como doença do trabalho; b) doença inerente ao grupo etário. Não podemos esquecer, contudo, a concausalidade já estudada. Ex.: disacusia-PAIR; c) doença que não produz incapacidade. É a incapacidade funcional que é protegida, não a doença em si; d) doença endêmica, entendendo-se aquela que existe em determinado lugar ou região de forma constante. Contudo, será considerada ocupacional se resultar da exposição ou do contato direto em razão da peculiaridade do trabalho. Ex.: a malária é endêmica em certas regiões do Brasil. Não é considerada doença ocupacional. Mas, se um pesquisador contrair a malária porque teve que pesquisar trabalhadores acometidos da doença, para ele é considerada ocupacional.

Por fim, frisa-se que a existência de doenças relacionadas ao trabalho e acidentes profissionais pode ser agravada em jornadas de trabalho extensas, como a jornada 12x36, o que será tratado a seguir.



---

#### 4 IMPACTOS A SAÚDE DO TRABALHADOR NA JORNADA 12X36

A jornada de trabalho 12x36 refere-se a uma modalidade de organização do tempo laboral, na qual o trabalhador cumpre suas atividades por 12 horas consecutivas, seguidas de um intervalo de 36 horas de descanso. Esse modelo tem sido amplamente adotado em setores que requerem trabalho contínuo e ininterrupto, como hospitais, serviços de emergência, segurança e outros.

De acordo com Calvo (2022, p.1283-1284):

O regime de jornada de trabalho 12X36 é um regime de compensação de jornada de trabalho, no qual um empregado trabalha mais horas num dia (12 horas) para poder descansar mais tempo que o trabalhador norma (36 horas de descanso). Nesse tipo de jornada, o empregado trabalha 12 horas e descansa 36, perfazendo, em duas semanas, a média de 42 horas semanais. Nas demais duas semanas, trabalha em média 48 horas semanais.

O regime de trabalho 12x36 é oriundo da negociação coletiva. O referido regime de trabalho era previsto em algumas convenções coletivas, como a categoria dos vigilantes e dos enfermeiros, seguindo o seguinte fundamento constitucional (Calvo, 2022, p. 1283-1284):

50

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XIII - 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; (Vide Decreto-Lei nº 5.452, de 1943)

XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho; (Brasil, 1943).

Até a Reforma trabalhista (Lei nº 13.467/2017) não havia regulamentação legal para o mencionado regime de trabalho, somente previsão em lei especial para categoria dos bombeiros (Lei nº 11.901/2009) e dos domésticos (LC 150/2015) (Calvo, 2022, p.1284).

Até 2017, a jurisprudência vinha permitido a referida modalidade de trabalho somente quando houvesse previsão por negociação coletiva, conforme o julgado do Tribunal Superior do trabalho a seguir:

HORAS EXTRAS. JORNADA 12 POR 36 HORAS. AUSÊNCIA DE PREVISÃO EM NORMA COLETIVA. INVALIDADE. 1 . Nos termos da jurisprudência pacífica desta Corte superior, consagrada na Súmula n.º 444, admite-se, excepcionalmente, a jornada 12x36 somente se adotada mediante norma coletiva ou prevista em lei.



Inválida, por conseguinte, no caso concreto, a referida jornada, porquanto firmada mediante ajuste tácito. 2. De outro lado, esta Corte superior vem decidindo no sentido da inaplicabilidade do entendimento consagrado na Súmula n.º 85 do Tribunal Superior do Trabalho aos casos em que descaracterizada a validade da adoção do regime de trabalho em escalas de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso, por não se tratar o referido regime propriamente de um sistema de compensação de horários. Precedentes da SBDI-I. 3. Em tais circunstâncias, são consideradas horas extras as excedentes do limite de oito diárias e quarenta e quatro semanais, em face da invalidade do regime 12x36 horas. 4. Agravo de instrumento a que se nega provimento. JORNADA DE TRABALHO 12 POR 36 HORAS. INTERVALO INTRAJORNADA SUPRIMIDO. SÚMULA N.º 437, I, DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. É devido, como labor extraordinário, o tempo integral destinado ao intervalo intrajornada, se não concedido ou usufruído de forma parcial, no período posterior à vigência da Lei n.º 8.923/1994. Nesse sentido firmou-se o entendimento desta Corte superior, consagrado no item I da Súmula n.º 437. A finalidade da referida norma, destinada a assegurar a efetividade de disposição legal relativa à segurança do empregado e à higiene do ambiente de trabalho, respalda o entendimento predominante nesta Corte uniformizadora, razão suficiente para se exigir a concessão do intervalo intrajornada, ainda que submetido o trabalhador à jornada de trabalho de 12x36. Precedentes deste Tribunal Superior. Agravo de instrumento a que se nega provimento. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. "Na Justiça do Trabalho, a condenação ao pagamento de honorários advocatícios, nunca superiores a 15% (quinze por cento), não decorre pura e simplesmente da sucumbência, devendo a parte estar assistida por sindicato da categoria profissional e comprovar a percepção de salário inferior ao dobro do salário mínimo ou encontrar-se em situação econômica que não lhe permita demandar sem prejuízo do próprio sustento ou da respectiva família". Hipótese de incidência da Súmula n.º 219, item I, do Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de instrumento a que se nega provimento. (TST - AIRR: 5533520115060013, Relator: Lelio Bentes Correa, Data de Julgamento: 22/04/2015, 1ª Turma, Data de Publicação: 24/04/2015)<sup>1</sup>

Portanto, antes de 2017, as empresas somente poderiam contratar empregados nesse regime de trabalho se houvesse concordância do Sindicato. Nesse sentido versa a súmula 444 do TST:

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

É válida, em caráter excepcional, a jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso, prevista em lei ou ajustada exclusivamente mediante acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho, assegurada a remuneração em dobro dos feriados trabalhados. O empregado não tem direito ao pagamento de adicional referente ao labor prestado na décima primeira e décima segunda horas. Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25-9-2012 (Brasil, 2012).

<sup>1</sup> Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/931530354>. Acesso em: 27 jul. 2023.



---

No entanto, a reforma trabalhista, conforme informado anteriormente, acrescentou o artigo 59-A na CLT, para disciplinar e positivar a jornada 12x36:

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. (Brasil, 1943).

O artigo 59-A além de legalizar a jornada 12x36, permitiu que a sua negociação fosse de forma individual, ou seja, por meio de acordo direto entre empregado e empregador. A Medida Provisória nº 808/2017 havia alterado tal redação de forma a exigir a celebração somente por negociação coletiva, com exceção ao setor da saúde. No entanto, a vigência da referida medida ocorreu até 23/04/2018. Nas palavras de Matheus Ferreira Leite:

Por conseguinte, a Medida Provisória 808 de 2017 não foi votada pelo Congresso, e perdeu sua vigência, voltando a valer o texto integral da lei, o que para estudiosos do Direito do Trabalho, trouxe insegurança jurídica quanto às garantias individuais previstas na Constituição Federal, como o direito à saúde, ao lazer, e à integridade psíquica (Leite *et al.*, 2018, p.71).

52

Assim, atualmente, vigora a redação original do artigo 59-A da CLT, a qual autoriza a pactuação por acordo individual com o empregador. Frisa-se que a manutenção do acordo individual para a pactuação da referida jornada foi mantida pelo Supremo Tribunal Federal no julgamento Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 5994, ajuizada pela Confederação Nacional dos Trabalhadores na Saúde (CNTS).

Por maioria, o Plenário do Supremo Tribunal Federal (STF) manteve regra da Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017) que permite a adoção da jornada de trabalho de 12 horas, com 36 horas ininterruptas de descanso, por meio de acordo individual escrito entre o empregador e o trabalhador, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação.<sup>2</sup>

No julgamento, prevaleceu o entendimento do ministro Gilmar Mendes, que ressaltou que a jornada de trabalho 12x36 já era aceita pacificamente na jurisprudência trabalhista e que

---

<sup>2</sup> Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=510176&ori=1>. Acesso em: 28 jul. 2023.



---

o próprio STF havia considerado constitucional essa forma de trabalho para os bombeiros civis durante a análise da ADI 4842<sup>3</sup>

O ministro relator frisou que a Constituição não proíbe essa modalidade de jornada, mas sim permite a flexibilização do tempo de trabalho de oito horas diárias ou 44 horas semanais por meio de compensação, desde que estabelecida por acordo ou negociação coletiva. Essa compensação pode ocorrer na forma 12x36, em que as quatro horas adicionais trabalhadas são compensadas por 36 horas consecutivas de descanso. Para ele, o acordo individual faz parte da liberdade do trabalhador, um dos princípios fundamentais da Reforma Trabalhista.

Portanto, atualmente, as partes podem estabelecer a jornada 12x36 por meio de acordo coletivo ou individual.

A questão da implicação da jornada 12x36 na saúde do empregado tem sido objeto de análise e discussão entre os juristas, especialmente em relação à Lei n. 13.467 de 2017, Reforma Trabalhista, que, ao contrário do passado, possibilita agora a adoção desse modelo de jornada de trabalho por meio de acordo individual. Conforme evidenciado anteriormente, a nova lei permite que a jornada 12x36 seja ajustada por meio de acordo coletivo ou individual, sem a necessidade de prévia autorização do Ministério do Trabalho.

53

A MP n. 808 de 2017, que fora revogada, previa que a jornada 12x36 só poderia ser pactuada pelos profissionais da área da saúde, pois os referidos profissionais que já laboravam sob esse modelo desde admissão do regime de compensação autorizado na Constituição Federal de 1988 (Leite *et al*, 2018, p.74).

Leite *et al*. (2018) ao tratar deste ponto faz um breve paralelo à categoria dos Bombeiros Civis, que laboram de acordo com a Jornada 12x36, prevista no art. 5º da Lei 11.901 de 2009, em suas palavras:

[...] sua atuação dar-se-á nos casos de eventuais sinistros, ficando assim certo tempo inativo. Situação diferente de uma enfermeira plantonista, que a quase todo momento

---

<sup>3</sup> Trata-se de ação direta de inconstitucionalidade, com pedido de medida cautelar, proposta pelo Procurador-Geral da República, em que se questiona o art. 5º da Lei 11.901/2009. Destaco o teor do dispositivo impugnado, verbis: “Art. 5º A jornada do Bombeiro Civil é de 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de descanso, num total de 36 (trinta e seis) horas semanais”. O requerente sustenta, em síntese, que o dispositivo questionado afronta os arts. 7º, XXII, e 196, ambos da Constituição Federal. Devido à relevância da matéria e o seu especial significado para a ordem social e a segurança jurídica, adoto o procedimento abreviado previsto no art. 12 da Lei 9.868/1999. Solicitem-se informações. Após, ouça-se, sucessivamente, a Advocacia-Geral da União e a Procuradoria-Geral da República. Publique-se. Brasília, 13 de setembro de 2012. Ministro RICARDO LEWANDOWSKI- Relator -(STF - ADI: 4842 DF, Relator: Min. RICARDO LEWANDOWSKI, Data de Julgamento: 13/09/2012, Data de Publicação: DJe-183 DIVULG 17/09/2012 PUBLIC 18/09/2012). Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/stf/22392156>. Acesso em: 02 ago. 2023.



---

tem de prestar assistência ao médico, e prestar serviços emergenciais. (Leite *et al.*, 2018, p.74).

Para os autores, partindo do ponto de vista anterior, a intensidade com que se dá o desenvolvimento da atividade, afeta o físico e psicológico do trabalhador, contribuindo para o surgimento de diversas doenças. (Leite *et al.*, 2018, p.74).

A revista *Ekonomista*, destaca em um artigo as consequências mais comuns relacionadas ao excesso de trabalho. São elas (Leite *et al.*, 2018, p.74): ANSIEDADE E STRESS CRÔNICO (Tipo de perturbação psicológica. Um em cada cinco trabalhadores sofre desse mal); DEPRESSÃO (Caracteriza-se pela tristeza, desânimo, incapacidade de realizar tarefas, etc. O excesso de trabalho também pode conduzir a esta anomalia); PARASSONIAS (Perturbações do sono, ou incapacidade de adormecer); RISCOS CARDIOVASCULARES (O stress e o trabalho a mais contribuem para o risco de AVC); DORES DE CABEÇA (O mais comum entre os danos. No trabalho ataca mais os usuários de computadores); POSTURAS INCORRETAS (Podem trazer problemas à estrutura óssea do trabalhador, exposto a uma grande jornada de trabalho); ISOLAMENTO SOCIAL (O tempo com a família e amigos passar a ser cada vez menor).

54

Outrossim, segundo um estudo conduzido por Magdalena Echeverría e Diego López (apud Avelino, 2015, p. 139), realizado em 2004 em várias empresas chilenas, foram analisadas questões relacionadas à aplicação prática da flexibilização do trabalho, com foco nos aspectos humanos envolvidos nessas práticas empresariais. De maneira geral, os resultados indicaram que a flexibilidade atua principalmente como um paliativo para deficiências organizacionais (Avelino, 2019, p.108).

Ainda, nas palavras de José Araújo Avelino:

Os autores identificaram na vida real dos trabalhadores submetidos a jornadas extensas, uma série de situação que levam a reconsiderar a verdadeira validade dos tempos de descanso: o trabalhador, no tempo de descanso diário entre uma jornada e a seguinte, veem-se limitados, nas suas possibilidades de recuperação, por situações como as horas extras, o tempo dedicado para as trocas de roupas, espera de meios de transporte, tempo de viagem entre o lar e o local de trabalho, a sua participação em treinamentos, reuniões de informações, dentre outras. Este somatório de fatores causa que o tempo livre, do qual dispõe efetivamente o trabalhador para o descanso, é ínfimo em relação ao tempo disponível entre uma jornada e a seguinte. Portanto, perante jornadas extensas, deve-se considerar se os tempos alocados para o descanso correspondem, na realidade, a atividades de recuperação. (Avelino, 2019, p.108).



---

Ademais, com relação ao impacto da jornada 12x36 na saúde do trabalhador, Aidan Luiz Franhan afirma que a duração da jornada de trabalho é um dos motivos que está diametralmente ligado ao acontecimento de acidentes de trabalho, dado que após um certo tempo de trabalho, a atenção e agilidade do trabalhador tende a cair (Franhan, 2021, p.39).

Franhan ao citar Martins afirma que:

Segundo Martins (2018, p. 786), a limitação da jornada tem como imprescindível fundamento humano a diminuição de acidentes de trabalho, visto que quando o trabalhador presta serviços exausto ou quando faz horas extras, dá-se maior índice de acidentes de trabalho, especialmente em razão da fadiga. Além disso, para receber um salário maior devido ao acréscimo de horas extras, o trabalhador subordina-se a mais horas de trabalho, ultrapassando as suas condições físicas e mentais de trabalhar. É devido ao esforço extremo que podem acontecer acidentes de trabalho. (apud Franhan, 2021, p.39)

Sobre a ocorrência de acidentes de trabalho gerados por fadiga oriunda de extensa jornada de trabalho, como a 12x36, Avelino afirma que existe uma estreita relação entre saúde ocupacional e segurança, dado que os estudos comprovam que a jornada laboral extensa gera acumulado e fadiga; está última, na sua vez, constitui um fato de risco para os acidentes de trabalho (Avelino, 2015, p.147).

55

Franhan ao citar Ayres (apud Franhan, 2021, p.40) afirma que de acordo com os dados apresentados pela OIT, o número total de óbitos anuais resultantes de acidentes de trabalho é superior ao número de óbitos causados por acidentes de trânsito (cerca de 900 mil), violência (aproximadamente 560 mil) ou AIDS (que afetam aproximadamente 312 mil pessoas). Além disso, o estudo destaca que 25% dessas mortes decorrem da exposição dos trabalhadores a substâncias perigosas que podem causar doenças fatais, como câncer, ou incapacitar o indivíduo para atividades laborais, incluindo distúrbios cardiovasculares, respiratórios e do sistema nervoso (Ayres, 2017, p. 6).

Além disso, segundo Ayres (1999, p.235-236) a jornada de trabalho em horas extraordinárias é uma das causas que contribuem para os acidentes de trabalho no país, reforçando a potencialidade danosa da jornada 12x36.

Avelino afirma que para evitar que os referidos acidentes de trabalho ocorram, é imprescindível contar com descansos dentro da jornada laboral e dar preferência aos turnos de oito horas, os quais tem demonstrado apresentar menor quantidade de acidentes e erros na



---

realização de tarefas laborais quando comparados com as jornadas extensas, como a 12x36 (Avelino, 2019, p.109).

Ademais, de acordo com novas estimativas da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e da Organização Mundial da Saúde (OMS), longas jornadas de trabalho levaram a 745.000 mortes por doença isquêmica do coração e derrame em 2016, um aumento de 29 por cento desde 2000.

Vera Paquete-Perdigão, diretora do Departamento de Governança e Tripartismo da OIT afirmou que: “Trabalhar muitas horas pode provocar numerosos efeitos mentais, físicos e sociais. Os governos deveriam levar este assunto muito a sério.”<sup>4</sup>

Além disso, Franhan afirma que as primeiras manifestações grevistas que buscavam a redução da jornada de trabalho no Brasil, ocorridas no início do século XX - ressaltavam de forma enfática a necessidade urgente de atentar à justificativa dos militantes do movimento operário. Eles buscavam evidenciar que a extensão das jornadas de trabalho estava intimamente relacionada à ocorrência de acidentes e doenças entre os trabalhadores. Naquela época, a excessiva duração do trabalho já tinha um impacto direto na saúde dos trabalhadores (Franhan, 2021, p.44).

Afirma-se que exista uma relação essencial entre jornada de trabalho e saúde do trabalhador, pois desde a primeiras normas de saúde do trabalhador, sempre foi incluso nas jornadas a questão da fixação dos limites à jornada de trabalho. (Mascarenhas apud Franhan, 2019, p.44).

Outrossim, a respeito do intervalo intrajornada, o artigo 59-A da CLT retirou sua obrigatoriedade de concessão, afirmando que o referido intervalo pode ser concedido ou indenizado.

Antes da reforma trabalhista, mesmo já existindo a jornada 12x36 para algumas categorias profissionais, a jurisprudência era favorável à concessão do intervalo intrajornada, veja-se:

VIGILANTE – REGIME DE JORNADA DE 12X36 – INTERVALO INTRAJORNADA – A adoção da jornada de trabalho em regime de 12x36 horas não traduz obstáculo para aplicação do art. 71 da CLT. O fato de as normas coletivas se referirem ao “horário corrido” não implica a supressão do intervalo intrajornada, já que não é dado ao sindicato transacionar acerca de direitos indisponíveis, notadamente

---

<sup>4</sup> Disponível em:

[https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS\\_792828/langpt/index.htm#:~:text=Sa%C3%BAde%20ocupacional,Longas%20jornadas%20de%20trabalho%20podem%20aumentar%20as%20mortes%20por%20doen%C3%A7as,a%20OIT%20e%20a%20OMS](https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_792828/langpt/index.htm#:~:text=Sa%C3%BAde%20ocupacional,Longas%20jornadas%20de%20trabalho%20podem%20aumentar%20as%20mortes%20por%20doen%C3%A7as,a%20OIT%20e%20a%20OMS). Acesso em: 03 ago. 2023.



---

em se tratando de direito que vise a amenizar o desgaste físico e mental resultante do trabalho contínuo. Dessa forma, o trabalho realizado no período destinado ao descanso e refeição deve ser remunerado como hora extra, na forma do art. 71, § 4º, da CLT. No mesmo sentido foi editada a súmula 05 deste tribunal, confirmada pela orientação jurisprudencial nº 307 da sdi-1 do TST (TRT 3ª R. – RO 00557.2004.071.03.00.3 – 3ª T. – Rel. Juiz Jose Eduardo de R. Chaves Junior – DJMG 20.11.2004 – p. 04) (Brasil, 2004).

Oliveira et. al., afirmam a possibilidade de indenização do intervalo intrajornada é prejudicial ao trabalhador que já executa uma extensa jornada de trabalho, pois na referida jornada, demanda-se muito esforço, o que após certo período de tempo, leva o trabalhador a apresentar cansaço físico e mental, incorrendo na falta de atenção ao exercício da atividade. (Oliveira, 2018, p.73).

Ademais, os autores também afirmam que as categorias que mais adotam esse tipo de jornada é a dos vigilantes e profissionais da saúde, sendo que não é raro que as referidas categorias tenham 2 empregos cumulados, tendo em vista a busca por complementação de renda e condições mais dignas para si e para sua família. Nas palavras dos autores: “Neste ponto, tal acúmulo acarreta problemas como doenças ocupacionais, afastamento, isso sem falar quanto à prestação de serviço, que por vezes é ineficiente, provocada pela exaustão, podendo ainda culminar em acidentes de trabalho” (Oliveira, 2018, p.76).

Portanto, é evidente que o princípio protetivo<sup>5</sup>, que deveria vigorar nas relações de trabalho, é abrandado quando se propicia o implemento da jornada 12x36, pois a referida jornada pode levar a problemas relacionados à saúde do empregado, bem como à ocorrência de acidentes de trabalho (Franhan, 2021, p.43).

Assim, Avelino atesta que a doutrina não desconhece a relação entre a jornada excessiva e a afetação da saúde e do rendimento do trabalhador, evidenciando que deve haver responsabilização do empregador nesses casos. (Avelino, 2019, p.110).

Desta forma, resta salientar que a saúde do empregado está atrelada às atividades que realiza durante seu labor, uma vez que dispõe de alta carga horária junto às atividades produtivas, em prol de lucratividade salarial e lucratividade para o processo produtivo.

Decisões jurisprudenciais de grande importância têm atribuído a responsabilidade objetiva ao empregador nos casos de acidentes de trabalho, os quais, conforme visto no tópico

---

<sup>5</sup> O Princípio da Proteção é a direção que norteia todo o sentido da criação do Direito do Trabalho, no sentido de proteger a parte mais frágil na relação e visa, portanto, nivelar as desigualdades no âmbito da relação de trabalho.



---

anterior, podem ser oriundos da fadiga relacionada a carga horária da jornada 12x36, principalmente quando a natureza da função executada expõe diretamente o empregado a riscos, conforme julgados a seguir:

ACIDENTE DO TRABALHO. RESPONSABILIDADE OBJETIVA. Desenvolvendo atividades com risco de forma rotineira, a responsabilidade por danos decorrentes de acidentes de trabalho é objetiva, nos termos do artigo 927, parágrafo único, do Código Civil.(TRT-2 10006166420205020231 SP, Relator: ROSANA DE ALMEIDA BUONO, 3ª Turma - Cadeira 5, Data de Publicação: 13/10/2021)

RECURSO DE REVISTA. ACIDENTE DE TRABALHO. CONSTRUÇÃO CIVIL. SERVENTE. RESPONSABILIDADE OBJETIVA DO EMPREGADOR. TEORIA DO RISCO PROFISSIONAL. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAL E MATERIAL. "QUANTUM" INDENIZATÓRIO. 1. Trata-se de hipótese na qual o Tribunal Regional do Trabalho, valorando fatos e provas, concluiu pela existência denexo causal entre o acidente de trabalho e a lesão meniscal no joelho esquerdo e condromalácia do autor, razão pela qual reconheceu a responsabilidade civil objetiva da empregadora pelos danos moral e material causados ao autor, vítima de acidente de trabalho em atividade desempenhada na construção civil. 2. A jurisprudência deste Tribunal Superior vem reconhecendo que, nas atividades vinculadas à construção civil, como na hipótese, por apresentarem alto grau de risco, aplica-se a responsabilidade objetiva do empregador com apoio na teoria do risco profissional. Precedentes. Recurso de revista de que não se conhece.(TST - RR: 2904220115110052, Relator: Walmir Oliveira da Costa, Data de Julgamento: 10/04/2019, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 12/04/2019).

58

Ademais, há decisões jurisprudenciais que também reconhecem a responsabilidade objetiva em casos de doenças ocupacionais, veja-se julgado do TST a seguir:

I - AGRAVO EM RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE REGIDO PELA LEI 13.467/2017. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA. DANO MORAL E MATERIAL. DOENÇA OCUPACIONAL. RESPONSABILIDADE OBJETIVA. TEORIA DO RISCO. Constatado equívoco na decisão que examinou o recurso de revista da reclamada no tema relativo aos danos morais e materiais, é de se prover o agravo. Agravo provido. II - RECURSO DE REVISTA DA RECLAMADA REGIDO PELA LEI 13.467/2017. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. DANO MORAL E MATERIAL. DOENÇA OCUPACIONAL. RESPONSABILIDADE OBJETIVA. TEORIA DO RISCO. Embora, em regra, a responsabilidade civil do empregador pelos danos sofridos pelo empregado seja subjetiva, exigindo a caracterização do dolo e culpa, nos termos dos artigos 186, 187 e 927, do Código Civil e do art. 7.º, XXVIII, da Constituição Federal, a jurisprudência desta Corte Superior tem admitido a aplicação da responsabilidade objetiva, com fundamento no art. 927 do CC, especialmente quando a atividade desenvolvida pelo empregador for considerada como atividade de risco, com maior probabilidade de acidentes ou doenças do trabalho. Recurso de revista não conhecido.(TST - Ag: 214106820165040406, Relator: Delaide Alves Miranda Arantes, Data de Julgamento: 28/06/2022, 8ª Turma, Data de Publicação: 04/07/2022).

No contexto trabalhista, a principal responsabilidade do empregador é assegurar um ambiente equilibrado em termos de segurança e saúde no local de trabalho. Isso envolve garantir



---

que os perigos e riscos sejam devidamente controlados para evitar danos à saúde, tanto física quanto mental, independentemente do setor de atividade ou da natureza do trabalho realizado. É um direito fundamental de todos os trabalhadores terem um ambiente seguro para exercer suas atividades, com medidas de controle para prevenir acidentes e doenças ocupacionais (Paldonfi, 2020, p.50).

Portanto, as doenças ocupacionais ou acidentes de trabalho que eventualmente forem causados em decorrência de longas jornadas de trabalho podem gerar responsabilidade do empregador, seja na modalidade objetiva ou subjetiva, dependendo da análise do caso em concreto.

## 5 CONCLUSÃO

O presente trabalho apresentou um estudo sobre a jornada de trabalho com períodos de trabalho de 12 horas, seguidos por períodos intervalares de descansos de 36 horas, comumente denominada de jornada 12x36.

Inicialmente, por se tratar de direito regulado pelo Direito do Trabalho, abordou-se a fundamentação jurídica sobre a relação de trabalho e a sua consequente jornada de trabalho, reconhecendo que se tem início da tutela jurídica no direito constitucional, por ser matéria trazida na Constituição sob o *status* de direitos fundamentais.

Definida a relação de emprego, sendo a que reúne os aspectos objetivos e subjetivos previstos da Consolidação das Leis do Trabalho, ou seja, existência de relação pessoal entre empregado e empregador, sob remuneração salarial, à um tempo especificado e objetivo do contrato previamente relacionado, havendo subordinação e não eventualidade na prestação, é possível estabelecer que o contrato de trabalho será realizado durante um período de tempo diário: a jornada.

A legislação trabalhista traz definições de espécies de jornada, especificando a jornada regular ordinária como parcial ou integral e, da prestação laboral ocorrida após a limitação da jornada de 8 horas diárias, reconhecida a sobrejornada de horas extras. Neste aspecto a jornada 12x36 está diferenciada, pois permite, sem incidência de remuneração de sobrejornada ou horas extraordinárias, que a prestação de trabalho seja superior a 8 horas diárias, porém, não podendo ultrapassar as 12 horas diárias definidas.

Desta forma, na jornada 12x36, para a sua validade, não deve haver horas extras.



---

Para validação da jornada 12x36, ainda, reconhece-se que deve haver condições prévias ao próprio contrato de trabalho, seja este acordo coletivo ou individual de trabalho, comunicação ao órgão público (Ministério do Trabalho) para averiguação da existência do trabalho em jornada 12x36, inexistência de bancos de horas ou horas extras e, ainda, inexistência de condições de insalubridade.

Pontua-se a impossibilidade da aplicação da jornada 12x36 em condições insalubres pois, como necessário a realização do acordo individual ou coletivo para prorrogação da jornada, é reconhecido que tais acordos são nulos quando praticados em condições de trabalho insalubres.

Perpassando para a segunda premissa do trabalho, foram tratadas das normas que fundamentam a proteção da saúde no ambiente de trabalho. Não se tratam das normas gerais de proteção de saúde, apenas, mas aquelas que direcionam a saúde e segurança do trabalho, assim como classificam as doenças ocupacionais e acidentes de trabalho.

Não que o trabalhador não fizesse jus a proteção jurídica da saúde geral, esta também disposta como direito fundamental e, portanto, recebendo tutela constitucional, mas, enquanto normativas próprias, existem diversas normas limitando a vontade dos contratantes (seja empregador ou empregado) a não realizar contratação sob condições que afetam a saúde ou, caso acabe por existir, defina-se responsabilidade ao empregador.

A pesquisa examinou de maneira abrangente a influência das jornadas de trabalho no formato 12x36 na saúde dos empregados, bem como a responsabilidade que recai sobre os empregadores nesse contexto. Ao longo deste trabalho, foi possível constatar que a adoção desse tipo de jornada pode desencadear uma série de impactos na saúde física, mental e emocional dos trabalhadores.

Os resultados revelaram desafios relacionados à privação de sono, desequilíbrio na vida pessoal e dificuldades na conciliação de atividades cotidianas, além da possibilidade de gerar diversas doenças aos trabalhadores, bem como facilitar a ocorrência de acidentes de trabalho, o que é pode ser proveniente da própria fadiga oriunda da falta de descanso.

Ficou evidente que os empregadores têm a responsabilidade ética e legal de adotar medidas que minimizem os riscos à saúde dos trabalhadores, garantindo um ambiente de trabalho seguro, saudável e equilibrado, sendo que na ocorrência de dano à saúde do empregado, podem ter responsabilidade subjetiva ou objetiva dependendo da análise do caso concreto.



---

Portanto, diante das conclusões desta pesquisa, torna-se imperativo que as organizações reconheçam os potenciais impactos adversos das jornadas 12x36 na saúde dos empregados e adotem medidas proativas para atenuar esses efeitos. Ao fazer isso, não apenas demonstram sua responsabilidade social, mas também promovem um ambiente de trabalho mais produtivo, saudável e sustentável, no qual os colaboradores podem alcançar seu pleno potencial sem comprometer sua saúde e bem-estar.

## REFERÊNCIAS

AVELINO, José Araújo. Jornada de trabalho 12 x 36: prejudicialidade a saúde do trabalhador. **Revista Interfaces científicas**, São Paulo, v.7, n.2, abr./jun. 2019.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2019.

BARROSO, Luís Roberto. **Interpretação e Aplicação da Constituição**: fundamentos de uma dogmática constitucional transformadora. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

BOBBIO, Norberto. **Locke e o Direito Natural**. Trad. Sérgio Bath. Brasília: UnB, 1997.

BRANDÃO, Cláudio. **Acidente do Trabalho e Responsabilidade Civil do Empregador**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2006

BRASIL. **Lei nº 8.213 de 1991, de 24 de julho de 1991**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/L8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8213cons.htm). Acesso em: 04 ago. 2023.

BRASIL. **Constituição Federal de 1988**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm). Acesso em: 04 ago. 2023.

BRASIL. **Lei nº 8.078, de 11 de setembro de 1990**. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/18078compilado.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18078compilado.htm). Acesso em: 31 ago. 2023.

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 21 ago. 2023.

BRASIL. **Normas Regulamentadoras**. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/seguranca-e-saude-no-trabalho/ctpp-nrs/normas-regulamentadoras-nrs>. Acesso em: 31 ago. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **STF mantém jornada 12x36 por meio de acordo individual escrito**. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=510176&ori=1.%20Acesso%20em%2028/07/2023%20%C3%A0s%2014:43>. Acesso em: 04 ago. 2023



---

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação direta de Inconstitucionalidade: ADI 4842 DF.** Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/stf/22392156>. Acesso em 22 ago. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista: AIRR 553-35.2011.5.06.0013.** Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/931530354>. Acesso em 22 ago. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho TST: **Ag 21410-68.2016.5.04.0406.** Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/1563844551>. Acesso em 22 ago. 2023.

BRASIL. **IBGE. Agência de Notícias.** Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/32024-pnad-continua-2020-numero-de-trabalhadores-informais-chega-a-38-8-milhoes.html>. Acesso em: 22 ago. 2023.

BRASIL. Ministério do Trabalho. **Normas Regulamentadoras.** Disponível em: <http://trabalho.gov.br/seguranca-e-saude-no-trabalho/normatizacao/normasregulamentadoras>. Acesso em: 26 nov. 2018.

BRASIL. SÃO PAULO. **Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região TRT-2: 1000616-64.2020.5.02.0231.** Acesso em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-2/1297796218>. Acesso em: 22 ago. 2023.

62

COSTA, Hertz Jacinto. **Manual de acidente do trabalho.** 3. ed. Curitiba: Juruá, 2009.

COSTA, Polianna Suzi Nunes *et al.* A jornada 12x36 e seus reflexos à saúde do trabalhador. Disponível em: <http://anais.unievangelica.edu.br/index.php/praxisjuridica/article/view/6416/3442>. Acesso em 04 ago. 2023.

CURI, Michel. **Longas jornadas de trabalho podem aumentar as mortes por doenças cardíacas e derrames, de acordo com a OIT e a OMS.** Disponível em: [https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS\\_792828/lang--pt/index.htm#:~:text=Sa%C3%BAde%20ocupacional-,Longas%20jornadas%20de%20trabalho%20podem%20aumentar%20as%20mortes%20por%20doen%C3%A7as,a%20OIT%20e%20a%20OMS.%20Acesso%20em%2003/08/2023%20%C3%A0s%2015:22](https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_792828/lang--pt/index.htm#:~:text=Sa%C3%BAde%20ocupacional-,Longas%20jornadas%20de%20trabalho%20podem%20aumentar%20as%20mortes%20por%20doen%C3%A7as,a%20OIT%20e%20a%20OMS.%20Acesso%20em%2003/08/2023%20%C3%A0s%2015:22). Acesso em: 03 ago. 2023.

DELGADO, Maurício Godinho. **A jornada no direito do trabalho brasileiro.** 2018. Disponível em: <http://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/bitstream/handle/111032/27168/pdf>. Acesso em 04 ago. 2023.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 17. ed. São Paulo: LTr, 2021.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **Responsabilidade Civil no Direito do Trabalho.** 3. ed., São Paulo: LTr, 2008



---

DINIZ, Maria Helena. **Curso de direito Civil Brasileiro**. São Paulo: Saraiva, 2005.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de Direito Civil Brasileiro**, volume 2: Teoria Geral das Obrigações. 32. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

FERRAZ JUNIOR, Tercio Sampaio. **Introdução ao Estudo do Direito - técnica, decisão, dominação**. São Paulo: Atlas, 1988

FRANCO, Márcia Villar *et al.* **Responsabilidade Civil em relação à saúde do trabalhador**. Disponível em:

file:///C:/Users/M%C3%A1rio%20Augusto/Downloads/rci\_responsabilidade\_civil\_em\_rela%C3%A7%C3%A3o\_%C3%A0\_sa%C3%BAde\_do\_trabalhador\_06\_2019%20(1).pdf. Acesso em: 04 ago. 2023.

GOMES, Orlando. **Contratos**. 26. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2015.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 12. ed. São Paulo: Saraiva, 2020.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Manual do direito do trabalho**. 12. ed. São Paulo: Saraiva, 2019.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Editora Atlas, 2021.

NASCIMENTO, Thiago Aires de. **Jornada 12x36 e os impactos na saúde do trabalhador**. Disponível em: <https://conteudojuridico.com.br/consulta/artigos/58387/jornada-12x36-e-os-impactos-na-sade-do-trabalhador>. Acesso em: 04 ago. 2023.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 31. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por Acidente do Trabalho ou Doença Ocupacional**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2011

Organização Internacional do Trabalho (OIT). **World Employment and Social Outlook 2021**. Disponível em: <https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2021/lang--en>. Acesso em: 22 ago. 2023

PANDOLFI, Juliano Peruchi Pandolfi. **Responsabilidade civil do empregador nos acidentes de trabalho**. 2020. Disponível em: <https://repositorio.ivc.br/bitstream/handle/123456789/305/Juliano%20P.%20Pandolfi%20-%20Monografia%202020%20D.%20Trabalho%20-%20Acid.%20do%20trab.%20resp.%20civil%20empregador.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em 22 ago. 2023.

RESENDE, Ricardo. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: Atlas, 2018.



---

SARLET, I. W. **A Eficácia dos Direitos Fundamentais**: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional. 12. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2012.

SILVA *et al*, Mateus Henrique. **A doença ocupacional e a responsabilidade civil do empregador**. 2017. Disponível em: <https://www.unicerp.edu.br/revistas/rumos/2017-v2/ART-03-RUMOS-2017-2.pdf>. Acesso em: 04 ago. 2023.

SILVA, Paulo Emílio Vilhena da. **A Responsabilidade Civil do empregador diante do princípio da Prevenção à saúde do trabalhador**: responsabilidade sem dano. 2010. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2010. Disponível em: <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-08092011-090341/pt-br.php>. Acesso em: 04 ago. 2023.

STANGLER, José Renato. **Responsabilidade civil no acidente do trabalho e doenças ocupacionais- o nexó causal**. 2014. Disponível em: [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/186274/2014\\_stangler\\_jose\\_responsabilidade\\_civil.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/186274/2014_stangler_jose_responsabilidade_civil.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Acesso em: 04 ago. 2023.

