

REGIME DE 12 HORAS DE TRABALHO E 36 HORAS DE DESCANSO NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

1 Introdução

O Direito do trabalho vem sendo marcado, desde muito tempo por incessantes lutas pela garantia dos Direitos dos trabalhadores, principalmente quanto a limitação da jornada de trabalho. Especificamente após o marco da Revolução Industrial, passou-se a ter a preocupação em regulamentar a limitação da jornada, sendo que ainda hoje buscam-se melhorias quanto a esse tema, existindo inúmeras divergências doutrinárias e jurisprudenciais.

A Constituição Federal brasileira promulgada em 1988 garante a todos os cidadãos jornada máxima de 8 horas diárias e 44 horas semanais. Encontra-se nesse ponto o questionamento quanto a constitucionalidade do regime compensatório de 12x36, que consiste em trabalhar 12 horas ininterruptas e descansar nas 36 horas subsequentes. O regime vem sendo utilizado tanto em empresas públicas, quanto privadas ao longo dos anos através da tradição, sem que haja qualquer tipo de regulamentação.

A jornada de trabalho indiscutivelmente é um dos temas mais relevantes do Direito do Trabalho, isso porque está diretamente ligada aos Direitos Fundamentais da pessoa humana, sendo a limitação da jornada uma questão de saúde. Não existe a possibilidade de falar-se em Estado Democrático de Direito, sem a garantia desse fundamento, de forma que só haverá dignidade da pessoa humana a partir da garantia satisfativa do trabalho digno. Somente a partir dessa perspectiva poderá ser proporcionado ao prestador de serviços a sua independência e a sua afirmação de identidade social e coletiva.

Dessa forma, Questiona-se principalmente quanto a existência (ou não) ao respeito dos direitos fundamentais do trabalhador, primordialmente no que tange a limitação de jornada por motivos de higiene e saúde, uma vez que as 12 horas trabalhadas, excedem o limite de jornada estabelecido na Constituição Federal, bem como ao limite de compensação diária estabelecido pela Consolidação das Leis de Trabalho, de forma a causar prejuízos físicos e mentais de difícil reparação ao trabalhador, ainda que esse seja beneficiado com um prolongado período de descanso.

2 Na Constituição Federal, dos Direitos Fundamentais do trabalhador

Com o surgimento da indústria, firmou-se a ascensão econômica da burguesia, eclodindo então o espírito burguês capitalista do século XIX. A partir dessa nova classe econômica passou-se a exigir uma maior flexibilização relativa à liberdade de circulação do capital, afastando-se a função do Estado como regulador da economia.

Foi a Revolução Inglesa o grande marco inicial revolucionário da burguesia, mais tarde a Revolução Francesa, também influenciou fortemente com seus ideais racionais, liberais e democráticos advindos do Iluminismo, quais sejam: liberdade, igualdade e fraternidade. Por meio dessas revoluções ocorreu o declínio do absolutismo. Entretanto a afirmação do Estado liberal de Direito, primeiro marco do constitucionalismo, só veio a ocorrer com o movimento de independência das treze colônias dos Estados Unidos da América.

É a partir do Estado liberal de Direito que se começou a lutar pela liberdade, com alicerce na propriedade privada de produção. A partir da afirmação desse Direito, os proprietários que comprovassem uma renda mínima teriam direito ao gozo dos direitos políticos. Dessa forma, ainda que o Estado Liberal de Direito fosse submetido a uma Constituição, só eram trazidos direitos e garantias aos proprietários da economia e da sociedade, assemelhando-se assim com as características da Idade Moderna.¹

A partir da Revolução Industrial é que se passou a pensar e exigir melhores condições de vida e trabalho da classe operária. Isso só foi possível pela união da classe em um mesmo ambiente. Nesse momento histórico, é que se começou a exigir do Estado uma postura intervencionista, mediante os direitos sociais. O Estado Liberal, sentindo-se compelido com as exigências operárias, passou a implementar os Direitos Sociais, porém, ainda assim foi superado pelo atual Estado Democrático de Direito.

Para o autor Maurício Godinho Delgado, o Estado Democrático de Direito é o mais avançado com Relação aos Direitos Humanos²:

Sob o prisma da história política, social, cultural e econômica, pode-se afirmar que o Estado Democrático de Direito é o mais evoluído na dinâmica

¹DELGADO, Maurício Godinho. **Constituição da República e Direitos Fundamentais**: dignidade da pessoa humana, justiça social e Direito do Trabalho. São Paulo: LTR, 2012.

²DELGADO, Maurício Godinho. **Constituição da República e Direitos Fundamentais**: dignidade da pessoa humana, justiça social e Direito do Trabalho. São Paulo: LTR, 2012, p. 25.

dos Direitos Humanos, por fundar-se em critérios de pluralidade e de reconhecimento universal de direitos.

O Estado Democrático de Direito passou a ser o poder jurídico superior, estabelecendo os limites de sua jurisdição. Tem como base os valores jurídicos em torno da pessoa humana e de sua dignidade, sendo que a partir desse fundamento, todos os demais direitos deverão ser orientados. Nessa nova visão de Direitos fundamentais redireciona-se a função dos Direitos Público e Privado.

A democracia baseia-se na liberdade pública, social e individual, tendo relevância toda classe econômica, não havendo restrição e distinção pela riqueza do indivíduo.

O Estado Democrático de Direito é o marco contemporâneo do constitucionalismo, tendo realizado todo um processo de transformação política, cultural e jurídica a partir desse, foi exteriorizado primeiramente nas Constituições da Alemanha, França e Itália no final da década de 1940, a partir do final da segunda guerra mundial.

No Brasil, o Estado Democrático de Direito passou a ser representado pela Constituição de 1946, entretanto somente na Constituição de 1988 é que firmou-se perante os princípios e garantias fundamentais.

Para o autor Maurício Delgado Godinho faz-se imprescindível a função do Estado como regulador das medidas sociais no Estado Democrático de Direito³:

O intervencionismo estatal na economia e a subordinação da propriedade privada à sua função social, que despontaram no constitucionalismo precedente (Estado Social de Direito), são marcas importantes e bem definidas do presente paradigma constitucional. É que ele labora em torno de noções como dignidade da pessoa humana, direitos individuais e sociais fundamentais, valorização do trabalho e especialmente do emprego, sociedade livre, justa, e solidária, erradicação da pobreza, da marginalização e redução das desigualdades sociais e regionais, justiça social, em suma, noções que reconhecem que o mercado privado, por si somente, sem regulação e induções públicas, é incapaz de atender os anseios cardeais de um Estado Democrático de Direito.

O Estado Social de Direito está sob um pilar tríplice de prioridades: pessoa humana e sua dignidade, sociedade política e sociedade civil. Sendo o princípio da

³DELGADO, Maurício Godinho. **Constituição da República e Direitos Fundamentais**: dignidade da pessoa humana, justiça social e Direito do Trabalho. São Paulo: LTR, 2012, p. 43.

Dignidade Humana o centro de todo o ordenamento jurídico, estando fixado em diversos pontos da Constituição Federal brasileira.

O Direito do Trabalho foi inserido no núcleo de maior importância da Constituição Federal brasileira, ou seja, nos direitos fundamentais da pessoa humana. Isso porque percebeu-se a falta de possibilidade de falar-se em um Estado Democrático de Direito, sem antes garantir o Direito ao trabalho, somente a partir dessa proteção é que irá garantir-se a dignidade da pessoa humana na vida econômica, social e institucional. A partir da garantia satisfativa do trabalho digno é que irá ocorrer uma dinâmica de distribuição de renda no universo econômico e social, havendo uma plena construção de um Estado Democrático de Direito na sociedade civil, principalmente no que tange à economia.⁴

O autor Ingo Sarlet, ainda que não acredite numa definição precisa, propõe um conceito sobre dignidade da pessoa humana⁵:

Assim sendo, temos por dignidade da pessoa humana a qualidade intrínseca e distintiva reconhecida em cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e co-responsável nos destinos da própria existência e da vida de comunhão com os demais seres humanos.

O autor explica essa descrição como intrínseca do ser humano, uma vez que a dignidade é um atributo de cada pessoa, inerente da condição humana, assim sendo não poderia ser retirada do homem, ainda que possa ser violada. Atribui, dessa forma, a dignidade como limite e dever do Estado e da Comunidade.⁶

O trabalho humano, com fim em si mesmo, não irá violar o homem, porém esse deverá ser prestado em condições dignas. Sendo assim a dignidade é a base de todo tipo de trabalho humano. Tem-se que se sendo o trabalho um direito fundamental, toda referência da Constituição Federal é focada ao trabalho digno, de forma que tão apenas esse tipo de trabalho poderá proporcionar ao prestador de serviços a sua independência, sua afirmação de identidade social e coletiva.

⁴DELGADO, Maurício Godinho. **Constituição da República e Direitos Fundamentais**: dignidade da pessoa humana, justiça social e Direito do Trabalho. São Paulo: LTR, 2012.

⁵SARLET, Ingo Wolfgang: **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na constituição federal de 1988**. 3 ed Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2004, pág. 143

⁶Ibid.

3 Histórico do regime compensatório de 12x36 na legislação brasileira

O Direito do Trabalho nasceu sob a perspectiva do Estado Social, em uma sociedade industrial, desde então vem se reinventando e se reatualizando, no sentido de dar melhor qualidade de vida aos empregados, sendo que uma das maiores preocupações dos defensores do Direito trabalhista, sempre foi à redução da jornada de trabalho. Muito se conquistou desde o período da Revolução Industrial, consolidamos em todo mundo Ocidental leis trabalhistas com jornada máxima de trabalho, por exemplo, o que há não muito tempo inexistia.

Na década de 1980 foi-nos apresentado como alternativa ao grande crescimento da economia e ao decorrente desemprego, o chamado neoliberalismo, o qual é sustentado sobre os pilares do Estado mínimo (mínima intervenção estatal em saúde, educação, programas sociais, etc.), lei do mercado sobrepondo-se à lei do Estado; submissão do social ao econômico e ataque ao sindicalismo de combate.⁷

Nessa época ocorreu uma crescente desregulação da concorrência, uma vez que grandes empresas passaram a ser unificadas, fragilizando a capacidade de negociação dos países diante do poder financeiro. No meio do trabalho, o desemprego e a informalidade passaram a ser recorrentes. As organizações dos trabalhadores perderam forças e mudaram o foco das melhorias salariais, da redução de jornada de trabalho, para a manutenção dos postos de trabalho.

A América Latina, principalmente o Brasil, aderiram ao neoliberalismo, com a celebração do Consenso de Washington em 1989, recebendo empréstimo do FMI e BIRD, em troca devendo cumprir determinações de privatizações, queda de barreiras alfandegárias, circulação livre de bens, serviços e trabalhadores, bem como a flexibilização acerca de Direitos Sociais e trabalhistas.

O advogado e professor José Affonso Delagrave, refere-se ao período neoliberalista, como um retrocesso para as políticas sociais⁸:

Enquanto, no início do século XX, constatou-se a universalização de direitos trabalhistas e a constitucionalização de direitos sociais, hoje, com o traspasse do Estado Social para o Neoliberal, o que se vê é um processo de desuniversalização e desconstituição de direitos sociais e trabalhistas.

⁷VASCONCELLOS, Ana Maria – **Reflexões acerca do regime de 12X36**. São Paulo: LTR, 2004, p 699.

⁸DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **Direito do Trabalho Contemporâneo: Flexibilização e Efetividade**. São Paulo: LTR, 2003, p. 09.

No Brasil, o processo de flexibilização da legislação trabalhista vem ocorrendo desde a década de 60 com a promulgação da Lei 4.923/65, o qual autoriza a redução de jornada de trabalho ou de número de dias trabalhados e a consequente redução salarial. Em 1966 houve a introdução do Fundo de Garantia por tempo de serviço, através da Lei 6.107/66, o qual servia de opção ao trabalhador, juntamente com a então chamada *estabilidade decenal*, o que veio a ser considerado o maior “golpe” de flexibilização no Brasil⁹, isso porque mais tarde deixou de ser opcional e substituiu totalmente a *estabilidade decenal*, de forma que hoje não possuímos mais estabilidade por tempo de serviço em nosso ordenamento jurídico, ainda que haja previsão no primeiro inciso do artigo 7 da Constituição Federal¹⁰.

Com a promulgação da Constituição Federal de 1988, houve intensificação nas medidas de flexibilização das leis de trabalho¹¹, como a possibilidade de redução salarial através do inciso VI do artigo 7 do texto constitucional¹²: “irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo”; a possibilidade de compensação e redução de jornada de trabalho, através do inciso XIII do mesmo artigo¹³: “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”, bem como o aumento da jornada diária de 6 horas para turno de revezamento, inciso XIV do mesmo artigo¹⁴: “jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva”.

⁹ VASCONCELLOS, Ana Maria – Reflexões acerca do regime de 12X36. São Paulo: LTR, 2004, p. 701.

¹⁰BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em 08 jun. 2013.

¹¹VASCONCELLOS, Ana Maria – Reflexões acerca do regime de 12X36. São Paulo: LTR, 2004, p. 701.

¹²BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em 08 jun. 2013.

¹³BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em 08 jun. 2013.

¹⁴Ibid.

Persistindo na flexibilização dos Direitos Trabalhistas, a Lei n. 8.949/94 acrescentou o parágrafo único do artigo 442 da CLT¹⁵, afastando o vínculo empregatício entre a cooperativa e seus associados. A Lei 9.601/98 introduziu o trabalho temporário e modificou o parágrafo segundo do art. 59 da CLT, o qual legalizou o sistema de compensação de jornada "banco de horas" com o prazo compensatório de 120 dias.

Até então tínhamos um regime compensatório o qual tendia a ser preponderantemente mais benéfico à figura do empregado, ampliando seu tempo de disponibilidade pessoal, através de ajustes na distribuição de horas diárias ou semanais de trabalho. Após a promulgação da referida lei, o regime compensatório deixou de ser uma figura totalmente favorável ao trabalhador.¹⁶ No mesmo ano em que promulgada a referida Lei, é autorizada a compensação do Banco de Horas no período de até um ano, através da Medida Provisória 2.164-41/01¹⁷.

De outra forma, conforme disposto no inciso XXVI do artigo 7º do texto constitucional, a aplicação de convenções e acordos coletivos são plenamente autorizados e legais, deixando muitas vezes, no caso em concreto, de possuir um caráter meramente complementar, passando a ter um caráter regulador do Direito do Trabalho¹⁸: "reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho".

Para a autora Ana Maria Vasconcellos, a flexibilização das normas trabalhistas, não deve ser utilizada com a finalidade de regulamentar o mundo econômico¹⁹:

Pode-se concluir, com segurança, que a flexibilização dos direitos trabalhistas não pode ser considerada como remédio adequado para combater os males advindos do mundo econômico, quais sejam a incapacidade do sistema de criar ou manter empregos e o alto custo do trabalho, visando aumentar a competitividade entre as empresas. Tal

¹⁵Artigo 442, parágrafo único. Qualquer que seja o ramo de atividade da sociedade cooperativa, não existe vínculo empregatício entre ela e seus associados, nem entre estes e os tomadores de serviços daquela. < BRASIL. **Consolidação das leis do trabalho**: decreto nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Rio de Janeiro. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em 08 jun. 2013.>

¹⁶DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**.10 ed. São Paulo: LTR, 2011.

¹⁷BRASIL. Medida provisória n.º 2.164-41/2001, de 24 de agosto de 2001. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Poder Executivo, Brasília, DF, Agt. 2001.

¹⁸BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em 08 jun. 2013.

¹⁹VASCONCELLOS, Ana Maria – **Reflexões acerca do regime de 12X36**. São Paulo: LTR, 2004. p. 702 e 703.

cenário está mais ligado às grandes variáveis macroeconômicas, tais como taxas de juros, taxas de câmbio, investimento e poupança[...] A solução não pode ser uma progressiva degradação das condições de trabalho, porque seria suicida e porque, além disso, nenhum empregador contrata trabalhador que não precisa, só porque é “mais barato”, e nenhum empregador deixa de contratar trabalhador de que precisa, porque é um pouco mais “caro”.

Algumas categorias profissionais, principalmente após o grande movimento de mobilização da flexibilização dos Direitos trabalhistas, em razão da peculiaridade de suas funções, passaram a observar a jornada de trabalho de forma diversa da habitual.

O regime de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso foi introduzido no sistema hospitalar pelo menos a partir de 1987, na categoria de vigilantes esteve presente desde 1996²⁰. O regime normalmente é regulamentado através de dissídios coletivos, normas ou acordos coletivos.

O Regime de 12x36, como é conhecido, consiste em trabalhar doze horas e folgar 36. Dessa forma a pessoa sujeita ao regime, normalmente trabalha na primeira semana 48 horas, na segunda semana trabalha 36 horas, na terceira semana novamente trabalha 48 horas e na quarta semana 36 horas. Mensalmente o trabalhador faz uma média de 168 horas.

A grande questão em torno desse regime compensatório está em torno da não compatibilização com o texto da Constituição, o qual limita a jornada diária de trabalho a 8 horas e 44 horas semanais em seu inciso XIII do artigo 7^o²¹. De outra forma o parágrafo segundo do artigo 59 da CLT desde sua primeira redação previu compensação de jornada, com a limitação de 2 horas diárias, ou seja, uma carga horária restrita a 10 horas diárias. Assim, muitos magistrados deixam de reconhecer o regime, determinando o pagamento da 11^a e 12^a horas trabalhadas.

Nesse sentido jurisdiciona a 9^a Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4^a Região, o qual nega vigência ao regime compensatório 12x36, fixando adicional

²⁰VASCONCELLOS, Ana Maria – **Reflexões acerca do regime de 12X36**. São Paulo: LTR, 2004. p. 699.

²¹BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em 08 jun. 2013.

às duas horas subsequentes a jornada normal e nas demais, adicional mais hora extra²²:

Tendo em vista as peculiaridades do regime 12x36, reiteradamente aplicado nos serviços de vigilância/portaria, entendo, como já o fiz quando do julgamento do Acórdão do processo 0000353-68.2010.5.04.0611 (RO), que o labor além do limite de que trata o § 2º do artigo 59 da CLT importa em prática ilegal de prorrogação sistemática da jornada de trabalho além dos limites estabelecidos na lei, que não podem ser extrapolados com fundamento em norma coletiva. Nessa esteira, considero extraordinárias as horas excedentes da jornada legal, sendo devido, quanto às duas primeiras horas extras, compreendidas na permissão prevista no art. 7º, XIII, da Constituição Federal, conforme o entendimento jurisprudencial consubstanciado na Súmula nº 85 do TST, apenas o adicional respectivo, devendo as demais horas excedentes do limite de dez horas diárias ser remuneradas como horas extras (horas acrescida do adicional).

Outra questão muito debatida nos tribunais é a falta de normatização no ordenamento jurídico brasileiro do regime de 12x36. A Lei 11.901/2009 dispõe sobre a regulamentação da profissão de Bombeiro Civil, o qual prevê tal aplicação. O que para uma determinada corrente doutrinária resolve a falta de previsão normativa do regime, devendo nesse caso estender a norma por analogia para outras categorias.

Entretanto a referida Lei dispõe um limite de 36 horas semanais, caso em que se torna mais benéfica ao obreiro, o qual irá trabalhar em tempo inferior ao limite de 44 horas semanais previsto no texto maior. Diferente do que ocorre na maioria dos casos em que aplicado o regime em questão, já que na primeira e na terceira semana do mês o trabalhador costuma a laborar até 48 horas, como abordado anteriormente.

Dessa forma, a corrente contrária ao regime, defende a falta de possibilidade de extensão às outras categorias, as quais permaneceriam ultrapassando o limite semanal previsto na Constituição Federal. A possibilidade ou não de extensão será melhor debatida no próximo item o qual tratará especificamente sobre a constitucionalidade do regime.

Por último, o Tribunal Superior do Trabalho brasileiro, em Setembro de 2012, editou a Súmula 444 quanto à validade do regime de 12x36, estipulou que esse será possibilitado em caráter excepcional, validado a partir de acordo ou convenção coletiva. Previu o pagamento em dobro em feriados trabalhados, o que também

²²RIO GRANDE DO SUL, Tribunal Regional Trabalho (4. Região). Processo 0000012-72.2010.5.04.0019. Recurso Ordinário da 6ª Turma. **Jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho** 4, Porto Alegre, ago. 2012. Disponível em: <<http://www.trt4.jus.br/portal/portal/trt4/consultas/jurisprudencia>>. Acesso em 09 jun. 2013.

recorrentemente costumava ser debatido nos tribunais, instituiu ainda o não pagamento das horas excedentes à oitava diária²³:

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.

A Súmula será pontualmente analisada, tendo em vista a grande repercussão no ordenamento jurídico brasileiro.

4 Constitucionalidade do regime de 12x36 perante os direitos fundamentais do trabalhador

Cumprе ressaltar que o Direito do Trabalho não possui apenas a função de proteger o trabalhador do empregador, mas também de proteger o primeiro dele mesmo. Isso porque, muitas vezes, instigado por melhorias de vida, esquece-se de suas condições humanas vitais e acaba submetendo-se a situações empregatícias extremamente prejudiciais à sua saúde e seu bem estar. Os limites das jornadas de trabalho não se dão apenas para controlar o empregador, mas também para controlar o obreiro que muitas vezes pela sua ganância, trabalha além do seu limite físico e psicológico.

A doutrina e a jurisprudência majoritária durante anos vêm consolidando a validade do regime de 12x36, o qual autoriza a jornada ininterrupta de 12 horas de trabalho, para cada 36 horas de descanso. Defendem que o regime é muito mais benéfico ao empregado, porque apesar de possuir uma jornada exaustiva, ultrapassando 2 horas o limite de compensação fixado pela Consolidação das Leis de Trabalho, é compensado pela possibilidade do período de descanso prolongado, uma vez que o obreiro consegue aproveitar melhor a disponibilidade do seu tempo,

²³BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 44. 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. **Jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, DF, Set. 2012. Disponível em: <<http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas>>. Acesso em 08 jun. 2013.

com sua família, em momentos de lazer, ou aperfeiçoando-se em sua profissão, de forma a garantir os Direitos Fundamentais do Trabalhador.

O Doutrinador Sergio Pinto Martins, define o regime como lícito e válido, ainda que a jornada diária seja superior à prevista na Consolidação das Leis do Trabalho, já que o texto da Constituição, quando autoriza a compensação não fixa nenhum limite, possibilitando, portanto, a estipulação através de acordo ou convenção coletiva²⁴:

É válido acordo coletivo ou convenção coletiva para estabelecer na empresa o regime de compensação de 12 horas de trabalho por 36 de descanso, que é muito utilizado na área hospitalar, sendo até de preferência dos próprios funcionários. Não serão extras, no caso, as horas trabalhadas além da oitava diária. Será vedado, contudo, estabelecer o regime por acordo individual. Agora, segundo a determinação do §2º do art. 59 da CLT, a compensação deverá ficar restrita ao período de um ano. É lícito o regime de 12 X 36, por ser superior a 10 horas diárias, pois a constituição não fixa qualquer limite para a compensação. O limite deve ser fixado na convenção ou no acordo coletivo.

Afirma a doutrina majoritária que apesar de não haver previsão normativa, possui o regime validade pela tradição, pelo fato de ter sido implantado há anos em diversas categorias, já tendo se consolidado no sistema trabalhista brasileiro. De outra forma, consideram válido o regime porque fixado através de acordo ou convenção coletivos, plenamente autorizados no inciso XXVI do art. 7º do texto da Constituição Federal. A jurisprudência vem entendendo nesse sentido²⁵:

EMENTA: JORNADA 12x36. ACORDO INDIVIDUAL. O entendimento firmado pela jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho é no sentido de que o regime de compensação de jornada 12x36 é válido, desde que estabelecido em acordo ou convenção coletiva de trabalho ou acordo individual escrito, em consonância com o permissivo do art. 7º, XIII da CF. Na esteira desse entendimento, as Súmulas 85 do C. TST e 6 deste Regional permitem que o ajuste referente à jornada de trabalho seja feito individualmente com o empregado, ou coletivamente, com a participação dos sindicatos representativos das categorias econômica e profissional. (TRT 3ª Região – RO - 00161-2012-026-03-00-1 – 1ª Turma – Relatora Juíza Maria Stela Álvares Da Silva Campos)

²⁴MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 28 ed., São Paulo: Atlas, 2012, p. 545.

²⁵MINAS GERAIS, Tribunal Regional do Trabalho, Recurso Ordinário 00161-2012-026-03-00. Publicado em 11/03/2013. Órgão Julgador Quarta Turma. **Diário eletrônico da Justiça do Trabalho**. Disponível em: < <http://www.trt3.jus.br/>>.

Após a promulgação da Lei 11.901/2009 de 12 de janeiro de 2009, o qual regulamenta a categoria de bombeiro civil²⁶, ocorreu para muitos o preenchimento da falta de normatização do regime compensatório, isso porque, a lei prevê que a jornada de trabalho do bombeiro será realizada em doze horas contínuas para 36 horas de descanso. Colacionado abaixo para melhor análise, artigo 5º da Lei supracitada: “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.”

Para o advogado Paulo Sérgio Basílio²⁷ o texto do artigo 5º da referida Lei, deveria ter sua validade estendida para as demais categorias, sendo que para ele a divergência referente à falta de normatização sobre o regime de 12 X 36 deu-se por resolvida:

A partir de 13.01.2009, data da publicação da multicitada Lei nº 11.901/2009, encontra-se positivada no direito brasileiro laboral, a possibilidade de instituição da jornada de trabalho sob o regime de escala 12 X 36. E, tal modalidade poderá ser estendida a outras categorias, por meio da aplicação da *analogia legis*, pois, como já diziam os romanos: *Ubi eadem ratio ibi eadem dispositivo* (onde houver o mesmo fundamento haverá o mesmo direito), ou *Ubi eadem legis ratio ibi eademdispositio* (onde impera a mesma razão deve prevalecer a mesma decisão).

De outra forma, o autor entende que quando o legislador limita a 36 horas semanais, o faz por equívoco, até porque, segundo ele, caso seja realizado um cálculo matemático da média semanal do regime ao longo mês, o resultado será menor que o instituído pela Constituição Federal (44 horas), de forma que ainda assim, favorável o regime. Outrossim, rechaça a possibilidade de pagamento de horas extras quando ultrapassado o limite de 36 horas semanais previsto na lei, já que o excesso cometido em uma semana deverá ser compensado com menos horas trabalhadas na próxima semana²⁸:

Será que na mesma semana em que houver o labor de 48 horas serão consideradas horas extras, as horas que suplantarem as 36 horas semanais previstas no dispositivo legal sobredito? Com o pagamento do adicional?

²⁶BRASIL. Lei nº 11.901/09, de 12 de janeiro de 2009, dispõe sobre a profissão de Bombeiro Civil. **Diário Oficial da União**, Brasília, Jan. 2009. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2009/Lei/L11901.htm>. Acesso em 08 jun. 2013.

²⁷BASÍLIO, Paulo Sérgio. Positivção da Jornada de Trabalho de 12 X 36 no Direito Material do Trabalho - Primeiras impressões da Lei 11.901/2009. **Revista Justiça do Trabalho**, Porto Alegre, abr. 2009, HS, nº 304, p. 76.

²⁸BASÍLIO, Paulo Sérgio. Positivção da Jornada de Trabalho de 12 X 36 no Direito Material do Trabalho - Primeiras impressões da Lei 11.901/2009. **Revista Justiça do Trabalho**, Porto Alegre, abr. 2009, HS, nº 304, p. 77

Não nos parece que esse raciocínio seja o melhor. Com efeito, a própria conceituação de compensação de jornada já induz a entender que o excesso de uma semana será compensado com menor labor em outra semana, que, na média, não ultrapassará o módulo semanal de 44 horas previsto na Constituição Federal, no art. 7º, inciso XIII e muito menos 220 horas mensais. Fato este, entre outros, que torna esta jornada aceitável.

Entretanto, as questões suscitadas pelo Advogado e autor Paulo Sérgio Basílio, não são unânimes. Principalmente quanto à possibilidade de extensão da Lei 11.901/09 para as demais categorias. Tem-se que inviável. Primeiramente porque o bombeiro civil, embora no tempo que fica disponível em sua jornada de trabalho, possa ser chamado a qualquer momento, só será feito em casos de eventuais sinistros, muitas vezes não sendo necessário fazê-lo durante o período, o que não deve acontecer com as demais profissões, como de recepcionista, vigilante, enfermeiro, etc, nas quais deverá o trabalhador ficar atento durante toda a jornada.²⁹

Segundo, porque extremamente benéfica a Lei dos Bombeiros Civis, já que esses trabalharão semanalmente 36 horas. Ainda que haja uma extensa carga diária de 12 horas, poderá o trabalhador usufruir de um longo período de descanso, sendo dessa forma, mais benéfica ao trabalhador, o qual irá laborar semanalmente em período inferior ao contido na Constituição Federal. Diferente do que ocorre nas demais classes, que oscilam entre o limite semanal de 36 e 48 horas trabalhadas.

Dessa forma, no referido caso disposto pela Lei 11.909/09, torna-se viável o regime de 12x36. Entretanto nas demais situações, ainda que tentador o extenso intervalo de 36 horas, tem-se que esse não possibilita um real benefício físico e mental para o empregado que laborou por 12 horas seguidas. Nessas 12 horas trabalhadas, ocorre um desgaste muito grande, sendo que ao longo de anos laborando sobre o mesmo regime, poderá se confeccionar um quadro de stress irreversível.

Há de se considerar que a questão de limitação da jornada de trabalho é medida de saúde, higiene e segurança do trabalho, o que também está previsto

²⁹BORGES, Altamiro, LOGUERCIO, Antônia Mara Vieira. **Questões Polêmicas sobre a jornada de trabalho**. Porto Alegre: HS, 2009.

como Direito Fundamental na Constituição Federal³⁰, estando o regime, dessa forma, contrário ao texto maior.

Nesse mesmo sentido expõe o autor Maurício Martins de Almeida em seu artigo referente ao regime de 12x36 no espaço hospitalar³¹: “é evidente que após a jornada normal, aquela excedente e que perdura mais de quatro horas é executada mediante stress excessivo, ocasionando prejuízos biológicos de monta para o trabalhador”.

De outra forma, sabemos que grande parte dos obreiros costuma a aprovar esse tipo de regime, porque abre possibilidades de trabalhar-se em um segundo local no período das 36 horas, o qual deveria ser destinado ao repouso e ao lazer. No contexto socioeconômico do país em que vivemos, no qual a maioria dos trabalhadores recebe em média dois salários mínimos mensais, parece realmente interessante a possibilidade de aumento de ganho familiar, com uma segunda renda.

Entretanto, o que deveria haver é um real engajamento para a melhoria salarial dessas classes trabalhadoras, possibilitando-as laborarem dentro do período previsto constitucionalmente. Nesse mesmo sentido entende Juíza aposentada e autora Antônia Mara Vieira Loguercio³²:

[...] é o fato consabido de que os trabalhadores exercem outras atividades nos seus “dias de folga”. A própria “preferência” por vezes demonstrada, pelos trabalhadores, tanto vigilantes como enfermeiros ou técnicos de enfermagem, não se dá ante a perspectiva de maior descanso mensal e sim pela possibilidade de ganhar mais com outro emprego ou em outras ocupações provisórias, a que são levados, na prática, tanto pelos baixos salários, como pelo não pagamento de horas extras em seu trabalho principal.

O que resta claro, nesse tipo de situação, é que realmente o sistema se utiliza de flexibilizações trabalhistas para regular um problema com caráter totalmente econômico, visando interesses empresariais e profissionais, de forma a

³⁰Artigo. 7º, XXII redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança. < BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em 08 jun.>

³¹ ALMEIDA, Maurício Martins. Da insustentabilidade da Jornada de Trabalho de 12 X 36 na atividade hospitalar. São Paulo, 2012, **LTR Suplemento Trabalhista**, 080/12, p. 391.

³²BORGES, Altamiro, LOGUERCIO, Antônia Mara Vieira. **Questões Polêmicas sobre a jornada de trabalho**. Porto Alegre: HS, 2009, p. 163.

muitas vezes, fomentar o desemprego, já que um mesmo profissional, o qual possui maior experiência no mercado de trabalho, acaba ocupando mais de uma vaga.

Além desses aspectos econômicos e sociais, defronta-se também com a falta de regulamentação através de legislação do regime. Apesar da Constituição Federal prever a legalidade de acordo ou convenção coletiva, tem-se que essa medida deve ser utilizada de forma subsidiária, devendo possibilitar melhores condições aos trabalhadores, buscando melhorias não previstas na legislação. Tal medida não deve ter a finalidade de sufragar direitos dos obreiros, como é o caso em questão. De outra forma, inviável a possibilidade de extensão da Lei 11.901/09, como visto anteriormente.

Existe previsão legal, disposta no § 2º do artigo 59 da CLT, o qual limita a duração máxima de até 10 horas diárias, tanto para compensação de jornada, quanto para realização de horas extras, sendo que a aplicação da tradição (pelo fato de há muito tempo existir a aplicação do regime de 12x36) fica subsidiária à norma. Em nenhuma hipótese poderá acordo ou convenção coletiva trazer piores condições de trabalho ao obreiro. Assim entende Caio Franco Santos³³:

As convenções coletivas nasceram para prever vantagens ao trabalhador, em acréscimo àquelas previstas em lei. As negociações eram entabuladas num nível acima das normas legais tutelares, e não abaixo. Curiosamente, depois que a Constituição Federal dispôs em 1988 que as convenções e acordos coletivos eram direito do trabalhador, eles começaram a ser utilizados como instrumento de supressão de direitos.³⁴

No que tange à ilegalidade do regime 12x36, colaciona-se trecho do voto da Desembargadora do Tribunal Regional do Trabalho da Quarta Região, Dra. Maria Helena Lissot, que assim dispõe³⁵:

[...]Incontroverso, nos autos, que a reclamante trabalhava em regime de compensação 12X36, alegando a reclamada, ainda, a implementação de banco de horas, conforme previsão constante das normas coletivas. Tenho que a compensação horária na modalidade de 12x36, mesmo que autorizada por norma coletiva, é ilegal, porquanto o § 2º do artigo 59 da CLT estabelece o limite de 10 horas diárias para o regime de compensação. Cumpre referir que o contrato de trabalho e as normas coletivas não podem estabelecer condições de trabalho inferiores àquelas garantidas em lei,

³³SANTOS, Caio Franco. Regime de Compensação 12X36. Curitiba, nov. 2012, **Genesis**, p.674.

³⁴SANTOS, Caio Franco. Regime de Compensação 12X36. Curitiba, nov. 2012, **Genesis**, p.674.

³⁵RIO GRANDE DO SUL, Tribunal Regional Trabalho (4. Região). Processo 0001282-21.2011.5.04.0012. Recurso Ordinário da 6ª Turma. **Jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho 3**, Porto Alegre, mai. 2013. Disponível em: <<http://www.trt4.jus.br/porta/porta/trt4/consultas/jurisprudencia>>. Acesso em 08 jun. 2013.

cumprindo a observação da hierarquia das fontes formais do direito, o que não encerra afronta ao artigo 7º, XIII, da Constituição Federal, na medida em que apenas não se aplica a norma coletiva no que contraria expresso texto legal.

Nesses termos, ilegal a adoção da jornada compensatória na modalidade 12X36, bem como o banco de horas, uma vez que extrapolada, em todos os dias laborados, a jornada máxima de trabalho prevista na legislação vigente. Conforme já definido na sentença, é devido apenas o adicional de horas extras sobre as horas irregularmente compensadas, assim entendidas aquelas prestadas além do limite legal de oito horas diárias e até o limite legal semanal de 44 horas, nos termos da Súmula 85 do TST. As horas excedentes do limite de 44 horas semanais são devidas como horas extras (hora mais adicional). Acórdão - Processo 0001282-21.2011.5.04.0012(RO)

Redator: MARIA HELENA LISOT

Data: 29/05/2013 **Origem:** 12ª Vara do Trabalho de Porto Alegre.

Nota-se que a julgadora entende indevida esta modalidade de compensação horária, ainda que autorizada por norma coletiva, porquanto o § 2º do artigo 59 da CLT estabelece o limite de 10 horas diárias para o regime de compensação, não observadas neste sistema.

O entendimento da Desembargadora Beatriz Renck³⁶ da mesma Turma é igual, negando validade ao regime de 12X36, ainda que previsto em acordo ou convenção coletiva, uma vez que vai contra ao disposto no §2º do art. 59 da CLT:

[...]a jornada de 12x36 é ilegal, independentemente de previsão no contrato de trabalho ou ainda em instrumentos normativos. Isso porque esbarra da vedação legal do artigo 59 da CLT, que estabelece a jornada máxima de dez horas diárias para tal fim, e normas coletivas não podem piorar as condições de trabalho garantidas na lei. Cabe destacar que não se cogita de qualquer violação ao artigo 7º, XIII, da Constituição Federal, já que não se está a negar a aplicabilidade integral das normas coletivas, mas apenas naquilo em que for contrário à lei, visto que esta possui hierarquia superior àquela.

Assim sendo, o autor tem direito ao pagamento do adicional de horas extras sobre as horas irregularmente compensadas, ou seja, aquelas laboradas entre a 8ª e a 12ª diária, por aplicação do entendimento consubstanciado na Súmula 85, item IV do TST (TRT da 4ª Região, 6ª Turma, 0000062-88.2011.5.04.0302 RO, em 21/03/2012, Desembargadora Beatriz Renck - Relatora. Participaram do julgamento: Desembargadora Maria Cristina Schaan Ferreira, Juíza Convocada Maria Helena Lisot).

³⁶RIO GRANDE DO SUL, Tribunal Regional Trabalho (4. Região). Processo 0000062-88.2011.5.04.0302. Recurso Ordinário da 6ª Turma. **Jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho 4**, Porto Alegre, mai. 2013. Disponível em: <<http://www.trt4.jus.br/porta1/porta1/trt4/consultas/jurisprudencia>>. Acesso em 08 jun. 2013.

Oportuno complementar o entendimento sobre a ilegalidade do sistema de 12x36 com trecho de artigo do representante do Ministério Público do Trabalho junto ao TST, Edson Braz da Silva:³⁷

Os antigos costumam dizer que o mal nunca anda só. Além de exceder ao limite máximo de trabalho diário permitido, geralmente os acordos instituidores das jornadas 12x36 e 24x72 contém cláusula autorizando a supressão dos intervalos intrajornada, a isenção do pagamento do adicional noturno e não redução de horas trabalhadas no período noturno, sem que o trabalhador tenha qualquer benefício em contrapartida, caracterizando verdadeira renúncia de direitos. Por sorte “ainda há juízes em Berlim” e o Colendo Tribunal Superior do Trabalho tem se posicionado pela invalidez dessas cláusulas.

Dessa forma, tem-se que ainda mais gravoso o regime em análise, uma vez que há muito tempo vem sendo aplicado e há tanto tempo vem sendo mitigado direitos e garantias fundamentais do trabalhador, com a falácia de que os períodos de repouso alongado supririam a falta dos demais direitos.

5 Aspectos anteriores e posteriores à Súmula 444 do tst

Embora a corrente predominante sempre tenha considerado a validade do regime de 12x36, a legalidade desse sempre esteve em questão nos Tribunais brasileiros. Isso ocorre tanto pela falta de normatização que oriente o cabimento, bem como pelo fato do regime encontrar impedimentos tanto na Constituição Federal, em seu art. 7º, XIII, quanto na Consolidação das Leis do Trabalho, mais especificamente no §2º do artigo 59.

Frente a inúmeras discordâncias quanto ao regime, mesmo que não se concorde com o sistema de 12x36, tem-se que positiva a orientação do TST através da Súmula 444, devendo ser analisada como um avanço ao ordenamento jurídico brasileiro, na medida em que sua instauração traz uma segurança jurídica às pessoas que de uma forma ou de outra se utilizam do regime. Vejamos o texto sumulado na íntegra:

É válida, em caráter excepcional, a jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso, prevista em lei ou ajustada exclusivamente

³⁷SILVA, Edson Braz. **A ILEGALIDADE DO SISTEMA DE COMPENSAÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO**. Disponível em: <http://www.trt18.jus.br/portal/arquivos/2012/03/artigo_003-ebraz-jornada12x36.pdf>. Acesso em 08 jun. 2013.

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.

O TST no momento em que sumulou o regime de 12X36 não realizou grandes alterações no ordenamento jurídico brasileiro, uma vez que tal sistema já estava sendo aplicado e aceito pela doutrina majoritária, mas pode-se dizer que orientou, quanto às possibilidades de aplicação do mesmo.

A Súmula além de trazer um caráter de legalidade ao regime, também definiu a questão da utilização do mesmo, o qual deverá ser instituído apenas por acordo ou convenção coletiva de trabalho. No julgamento do Recurso Ordinário nº 0000956-49.2011.5.04.0016, da lavra da Desembargadora Relatora Dra. Carmen Gonzalez, do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, resta clara as modificações trazidas pela edição da Súmula 444 pelo Tribunal Pleno do TST.

A relatora afirma que apesar de suas convicções contrárias ao regime, o autoriza como meio de política judiciária:

[...] Ainda que autorizado por norma coletiva, o regime compensatório adotado exorbita o limite diário de dez horas para uma jornada em regime de trabalho suplementar estabelecido pelo artigo 59, caput, § 2º, da CLT, em razão do que entendia irregular esse regime compensatório. Todavia, considerando a edição da Súmula 444 pelo Tribunal Pleno do TST, passo a acompanhar, por política judiciária, o entendimento ali vertido nos seguintes termos:

Jornada de trabalho. NORMA COLETIVA. LEI. Escala de 12 por 36. Validade. - Res. 185/2012. É válida, em caráter excepcional, a jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso, prevista em lei ou ajustada exclusivamente mediante acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho, assegurada a remuneração em dobro dos feriados trabalhados.

O empregado não tem direito ao pagamento de adicional referente ao labor prestado na décima primeira e décima segunda horas.

Válido o regime compensatório adotado (12X36) instituído por normas coletivas, não cabe o pagamento, das horas excedentes 8ª diária até a 12ª diária. Verifico da prova, de igual sorte, que não houve o cumprimento de jornada excedente ao regime compensatório adotado, exceto em duas oportunidades no mês de março de 2011 (fl. 53) com o correspondente pagamento (fl. 78).

Assim, dou provimento ao recurso da reclamada para absolvê-la da condenação ao pagamento de horas extras e reflexos." Acórdão -Processo 0000956-49.2011.5.04.0016 (RO) Redator: CARMEN GONZALEZ
Data: 29/05/2013 **Origem:** 16ª Vara do Trabalho de Porto Alegre

De outra forma, a Súmula 444 do TST orienta no sentido de haver remuneração dobrada nos feriados trabalhados na jornada de 12x36. Por muito tempo discutiu-se tal Direito, por acreditar-se que o gozo às 36 horas de repouso compensava demais Direitos que constam como Fundamentais na Constituição Federal.

O Direito ao gozo do feriado, não se confunde com as folgas decorrentes do próprio regime, uma vez que o primeiro possui natureza diversa do repouso semanal. O feriado não possui destinação própria ao descanso dos trabalhadores (que possui caráter de higiene e saúde). Referente a origem simbólica dos feriados, ensina-nos Carmen Camino³⁸:

“No tocante aos feriados, as causas não são higiênicas. Podem ser de diversas ordens. Geralmente têm motivação em datas marcantes da História, acontecimentos importantes, como eleições gerais no país, na tradição religiosa das provas, ou nas festas populares. As causas são cívicas, religiosas ou festivas.”

De outra forma a lei 605/49 regulamenta o Direito a remuneração em dobro aos empregados que laborarem em feriados, caso que não haja acordo ou convenção coletiva, assim como previsto na lei supracitada. Dessa forma, não pode haver diferente aplicação no regime de trabalho de 12x36, o qual também traz direito ao pagamento dobrado nos feriados laborados.

Nesse sentido, o entendimento da 6ª Turma Julgadora do Tribunal Regional do Trabalho da Quarta Região³⁹:

Em relação aos domingos trabalhados, o regime de trabalho adotado de 12x36 horas, em que pese sua invalidade declarada no presente acórdão, contempla mais de uma folga semanal compensatória, não sendo devida, assim, a dobra relativa aos domingos.

O mesmo não ocorre, contudo, com relação aos feriados, uma vez que o descanso de 36 horas não se confunde com a folga compensatória dos feriados trabalhados, fazendo jus o autor ao pagamento em dobro dos valores relativos a tais dias, nos termos do art. 9º da Lei 605/49 e da Súmula nº 146 do TST (TRT da 4ª Região, 6ª Turma, 0000172-94.2011.5.04.0332 RO, em 28/09/2011, Desembargadora Beatriz Renck - Relatora. Participaram do julgamento: Desembargadora Maria Cristina Schaan Ferreira, Juiz Convocado José Cesário FigueiredoTeixeira)

³⁸CAMINO, Carmen. **Direito Individual do Trabalho**. 4. Ed., Porto Alegre: Síntese, 2004, p. 409.

³⁹RIO GRANDE DO SUL, Tribunal Regional Trabalho (4. Região). Processo 0000172-94.2011.5.04.0332. Recurso Ordinário da 6ª Turma. **Jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho 4**, Porto Alegre, mai. 2013. Disponível em: <<http://www.trt4.jus.br/porta1/porta1/trt4/consultas/jurisprudencia>>. Acesso em 09 jun. 2013.

Assim também jurisdiciona a 4ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região⁴⁰:

REGIME 12X36. INTERVALO INTRAJORNADA. De acordo com a Orientação Jurisprudencial nº 342 da SDI I do TST: "É inválida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho contemplando a supressão ou redução do intervalo intrajornada porque este constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantido por norma de ordem pública (art. 71 da CLT e art. 7º, XXII, da CF/88), infenso à negociação coletiva". Processo 0000784-59.2011.05.0023. nº 144383/2013, Relatora Desembargadora GRAÇA BONESS, 4ª. TURMA, DJ 29/04/2013.

Apesar de positivamente haver previsão ao pagamento dobrado nos feriados trabalhados no regime de 12x36 na referida Súmula, tem-se que essa omitiu-se quanto aos demais Direitos inerentes da Constituição Federal, quais sejam: intervalos intrajornadas, adicional noturno e diminuição da hora noturna. Ainda que de fácil percepção a aplicação de tais Direitos, uma vez que reconhecidamente são fundamentais ao trabalhador, estando estes previstos no texto da Constituição, bem como na Consolidação das Leis de Trabalho, na maioria das vezes acabam sendo mitigados. Isso porque muitos acreditam na legalidade da supressão dos mesmos, justificam que o regime perfeitamente compensa as horas excedentes trabalhadas, pelo longo repouso de 36 horas concedido ao trabalhador.

Em nenhum momento o texto Constitucional faz distinção entre os trabalhadores pelo regime implantado em suas categorias, de forma que todos como cidadãos brasileiros possuem os mesmo Direitos e Garantias. De outra forma, perfeitamente justificado o período alongado de descanso, uma vez que inquestionavelmente extensa a jornada de 12 horas, devendo por motivo de saúde e higiene ser compensada. Portanto, necessária a análise pontual dos Direitos acima referidos.

Apesar de Sumulado entendimento majoritário dos Tribunais através da Súmula 444 do TST, legalizando o regime de 12x36, a 6ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho do Rio Grande do Sul entende e jurisdiciona no sentido de não

⁴⁰BAHIA, Tribunal Regional Trabalho (5. Região). Processo 0000784-59.2011.5.05.0023. Recurso Ordinário da 4ª Turma. Jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho 5, Salvador, abr. 2013. Disponível em: <<http://www.trt5.jus.br/default.asp?pagina=acordao>>. Acesso em 09 jun. 2013.

reconhecer o regime, uma vez que esse vai de encontro aos limites Constitucionais e previstos na CLT⁴¹:

[...] A jornada de trabalho de 12 x 36 ultrapassa os limites legais, a teor do artigo 59, § 2º, da CLT, o que invalida o sistema compensatório adotado pela reclamada. Não obstante haver previsão normativa, a teor do artigo 7º, inciso XIII, da Constituição Federal, o regime de compensação deve observar os limites legais, como normas cogentes que visam à proteção da saúde e segurança do empregado, amparada no direito fundamental à redução de riscos, nos termos do inciso XXII, também do artigo 7º da Constituição Federal.

Assim, são consideradas extras as horas excedentes aos limites legais, da 8ª hora diária e da 44ª hora semanal. Contudo, por já se encontrarem remuneradas as horas destinadas à compensação, incide apenas o adicional de horas extras sobre as horas destinadas à compensação (irregularmente compensadas), assim consideradas as excedentes da 8ª diária até o limite de 44 horas semanais, sendo pagas como extras as demais.

Resta demonstrado, que apesar da Súmula constituir-se de caráter de orientação, essa não tem o condão de vincular as decisões aos Tribunais, os quais não deverão ficar presos a um entendimento ainda controverso, devendo o judiciário julgar de acordo com seus entendimentos e convicções.

6 Análise prática do regime 12x36 em convenções coletivas de trabalho no Rio Grande do Sul

Durante o trabalho de pesquisa, discorreu-se sobre acordos e convenções coletivas, questionando-se a respeito de sua validade no regime de 12x36, tendo em vista que esses foram instituídos na Constituição Federal, a fim de trazer melhorias ao trabalhador⁴². O Caput do referido artigo 7º, garante que os Direitos dispostos nos incisos serão apenas para melhoria das condições sociais do trabalhador:

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

Em momento anterior à edição da Súmula 444 do TST as únicas previsões que existiam para validar o regime 12x36 eram exatamente os acordos e

⁴¹RIO GRANDE DO SUL, Tribunal Regional Trabalho (4. Região). Processo 0000111-08.2012.5.04.0331. Recurso Ordinário da 6ª Turma. **Jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho 4**, Porto Alegre, abr. 2013. Disponível em: <<http://www.trt4.jus.br/portal/portal/trt4/consultas/jurisprudencia>>. Acesso em 09 jun. 2013.

⁴²Art. 7º XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho. <BRASIL. **Consolidação das leis do trabalho**: decreto nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Rio de Janeiro. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em 08 jun. 2013>.

convenções coletivas (jurisprudência majoritária). A referida Súmula afirmou a validade dos acordos e convenções coletivas para previsão do regime, negando a legalidade por acordo unilateral.

No presente tópico serão analisadas as cláusulas pertinentes ao regime de 12x36 de 2 convenções coletivas referentes a profissionais ligados à saúde dispostas no site do Sindisaude.org.br e uma convenção coletiva referente aos profissionais ligados a vigilância particular no sindivigilantesdosul.org.br.

Colaciona-se as cláusulas pertinentes à convenção coletiva de trabalho do Sindicato dos profissionais de enfermagem, técnicos, duchistas, massagistas e empregados em hospitais e casas de saúde do Rio Grande do Sul e Sindicato dos hospitais beneficentes religiosos e filantrópicos do Rio Grande do Sul⁴³:

[...] CLÁUSULA DÉCIMA - HORAS EXTRAS

As horas extraordinárias serão remuneradas com o adicional de 50% (cinquenta por cento) para as duas primeiras, nelas incluídas a hora reduzida noturna e de 100% (cem por cento) para as subseqüentes, sempre incidindo sobre o valor da hora normal contratada [...].

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ADICIONAL NOTURNO

O trabalho noturno será remunerado com adicional de 50% (cinquenta por cento) para os hospitais da Capital e de 40% (quarenta por cento) para os hospitais do interior do RS, a incidir sobre o valor da hora normal contratada, no horário compreendido entre as 22h00 até o final da jornada laborada, a partir do mês da assinatura da presente convenção.

Fica ressalvado o direito às condições mais benéficas pré-existentes em favor dos empregados pertencentes à categoria profissional.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - REGIME DE COMPENSAÇÃO HORÁRIA

O empregador poderá adotar regime de compensação horária mediante concordância do empregado por escrito. Neste caso, o acréscimo na jornada diária visará compensar a inatividade ou redução horária nos sábados ou em outros dias da semana, e o total de horas trabalhadas na semana não poderá exceder a 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

Regime de 12 x 36 – Na jornada de trabalho poderão os empregadores ajustar o regime de compensação de horário usual em hospitais, qual seja, 12 (doze) horas de atividade intercaladas por repouso de, no mínimo, 36 (trinta e seis) horas, concedendo 1 (uma) folga mensal, devendo ser mantidas as folgas adicionais que porventura estejam sendo concedidas

⁴³SINDI SAÚDE, Convenção coletiva de trabalho. Processo 46218.009655/2012-41. Porto Alegre, abr. 2012. Disponível em <http://www.sindisaude.org.br/pdf/cct_sindiberf_2012_2014.pdf>. Acesso em 08 jun. 2013.

pelos empregadores, sem que as horas excedentes à oitava de cada jornada sejam consideradas extraordinárias.

Ficam o empregado e o empregador autorizados, a qualquer tempo, a suspender a adoção do regime de compensação horária.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - TRABALHO EM DOMINGOS E FERIADOS

O trabalho em feriados ou em dias estabelecidos ao descanso semanal remunerado, quando não compensados por outro repouso em dia útil da semana imediatamente anterior ou posterior, será pago com adicional de 120% (cento e vinte por cento), independente da remuneração legal deste dia [...].

Realizando a análise do caso em concreto, verifica-se que a convenção coletiva em questão está de pleno acordo com a súmula 444 do TST, editada em Setembro de 2012, na medida em que a cláusula 38 prevê o regime e defere o Direito ao gozo de mais uma folga mensal além dos intervalos entre as jornadas.

A décima cláusula, o qual prevê o Direito às horas extras está mais relacionada aos trabalhadores não inclusos no regime de 12x36, uma vez que deve ser evitado ao máximo o excesso de jornada nesse tipo de sistema. Entretanto, importante à disposição de tal cláusula, o qual concede Direito também ao funcionário “plantonista”, caso esse venha em algum momento pontual a realizar horas extras.

Quanto à cláusula 12ª, positivo o adicional noturno garantido aos trabalhadores, o qual foi fixado além dos parâmetros fixados pela CLT⁴⁴. Na há previsão expressa quanto aos intervalos intrajornada, o que também não inviabiliza tal garantia.

Extremamente positiva a 43ª cláusula, última destacada da convenção coletiva, o qual prevê adicional de 120% sobre a hora trabalhada em feriado não compensado como folga na mesma semana. Nesse caso, a concessão do Direito está além do estabelecido na Súmula 444 do TST, o qual prevê a remuneração

⁴⁴ Artigo. 73 Salvo nos casos de revezamento semanal ou quinzenal, o trabalho noturno terá remuneração superior a do diurno e, para esse efeito, sua remuneração terá um acréscimo de 20 % (vinte por cento), pelo menos, sobre a hora diurna. <BRASIL. **Consolidação das leis do trabalho**: decreto nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Rio de Janeiro. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em 08 jun. 2013>.

dobrada nesse tipo de situação. Conclui-se que positiva a primeira convenção coletiva analisada, quanto ao regime de 12x36.

Análise às cláusulas pertinentes à convenção coletiva de trabalho convencionada entre o Sindicato de funcionários da saúde e Unimed Porto Alegre sociedade cooperativa de trabalho médico Ltda, vigente no período de 2012/2013⁴⁵.

CLÁUSULA NONA - TRABALHOS EM DIAS DE DESCANSO SEMANAL REMUNERADO OU EM FERIADOS

O trabalho em feriados ou em dias estabelecidos ao descanso semanal remunerado será pago com adicional de 120% (cento e vinte por cento), independente da remuneração legal deste dia.

CLÁUSULA DÉCIMA - ADICIONAL NOTURNO - PERCENTUAL

O trabalho noturno será remunerado com adicional de 25% (vinte e cinco por cento) sobre o valor da hora normal contratada, até o final da jornada.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - COMPENSAÇÃO DE JORNADA

[...] Parágrafo segundo: É facultado à empregadora estabelecer o regime de 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de repouso - 12x36 [...].

Em uma breve análise quanto às cláusulas pertinentes ao regime 12x36 da convenção coletiva acima colacionada, tem-se que estão de acordo com a Súmula 444 do TST. A cláusula nona prevê o adicional de 120% sobre os feriados trabalhados, de forma que o percentual está acima do referido na Súmula, assim como na convenção primeiramente comentada. Importante ressaltar a diferença entre as duas convenções, qual seja a falta de previsão da última convenção, quanto a possibilidade de gozo do dia do feriado na mesma semana, estando convencionado apenas o Direito ao adicional acrescido no feriado trabalhado, o que também é muito positivo, tendo em vista o grande acréscimo remuneratório do dia.

A décima cláusula prevê o adicional noturno de 25% sobre a hora trabalhada, ainda acima do previsto na CLT. A convenção coletiva omitiu-se quanto à redução da hora noturna trabalhada, bem como ao intervalo intrajornada. Devendo, dessa forma, utilizar-se dos parâmetros gerais dispostos na Consolidação das Leis de Trabalho e da Constituição Federal.

⁴⁵SINDI SAÚDE, Convenção coletiva de trabalho. Processo 46218.013779/2012-21. Porto Alegre, mai. 2012. Disponível em <http://www.sindisaude.org.br/pdf/unimedPOA12_13.pdf>. Acesso em 08 jun. 2013.

Análise às cláusulas pertinentes à convenção coletiva de trabalho formada entre o Sindicato dos vigilantes do Sul e o Sindicato das empresas de segurança e vigilância do estado do Rio Grande do Sul, vigente no período de 2012/2013⁴⁶:

[...]CLÁUSULA DÉCIMA - ESCALA 12 X 36
Fica expressamente autorizada a adoção da escala 12 x 36. A eventual prestação de serviços fora da escala 12 x 36 não descaracteriza a escala e nem prejudica ou anula o regime compensatório, desde que este serviço seja remunerado integralmente como extraordinário. Ou seja, todo serviço prestado fora da escala 12 x 36 deverá ser remunerado como extraordinário[...].

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - COMPENSAÇÃO HORÁRIA

Ficam as empresas autorizadas a estabelecerem escalas em regime de compensação horária, de forma que o excesso de horas de um dia seja compensado pela correspondente diminuição em outro dia. Considera-se como limite normal de efetivo serviço 190h40min (cento e noventa horas e quarenta minutos) mensais. O fato do empregado trabalhar mais de 190h40min no mês não elimina e nem torna sem efeito o regime compensatório ora ajustado.

Parágrafo primeiro: Em vista do disposto no “caput” desta cláusula, ficam autorizadas as adoções de escalas, em regime de compensação, ou não, com jornadas de até 720’ diários. As alterações de escala só poderão ser efetuadas mediante motivo justificado.

Parágrafo segundo: As horas excedentes ao limite mensal de 190h40’ efetivamente trabalhadas, serão pagas como horas extras, e, portanto, com adicional de 50% do valor da hora normal [...].

Parágrafo quarto: Entende-se como escala 12 por 36h pura aquela em que a cada jornada de 12 horas o empregado folga 36 horas.

Parágrafo quinto: Considera-se compensado o trabalho eventualmente realizado em dia de repouso ou feriado quando o número de dias não trabalhados no mês for igual ou superior ao número de domingos e feriados do mesmo mês. Ressalvado os dias não trabalhados decorrentes de compensação. Considera-se que nas escalas 12 x 36 os repousos e feriados que houverem já estão automaticamente compensados [...].

Parágrafo sétimo: O cumprimento de escalas de trabalho, em qualquer jornada, mesmo as de carga horária diária superior a 10 horas, não descaracterizam o regime de compensação aqui previsto.

Analisando a convenção coletiva de trabalho, referente à categoria de vigilantes, verifica-se certa carência de informações referente aos Direitos

⁴⁶ SINDI – VIGILANTES DO SUL, **Convenção coletiva de trabalho**. Processo 6218.003499/2013-95. Porto Alegre, fev. 2013. Disponível em <<http://www.sindivigilantesdosul.org.br/9315/index.html>>. Acesso em 08 jun. 2013.

pertinentes à categoria. Em nenhum momento foi tratado quanto ao recebimento de adicional noturno, tampouco quanto à diminuição da hora noturna.

Outrossim, a cláusula 10, que trata especificamente sobre o regime de 12x36, caracteriza como legal e sem o condão de desconstituir o regime, possíveis horas extras que venham a acontecer. Afirma que toda a hora realizada fora do regime deverá ser paga como extraordinária. Não fixa adicional de hora extra, entretanto a cláusula seguinte quando se refere à possibilidade de compensação de horários, estipula que caso excedido 190 horas e 40 minutos mensais, deverão ser as horas pagas como extraordinárias, com adicional de 50%, devendo o adicional ser estendido também ao regime em questão.

A convenção coletiva diverge da Súmula 444 do TST na medida em que afirma estar devidamente compensado o feriado trabalhado sobre o regime de 12x36, conforme parágrafo quinto da 11ª cláusula da referida convenção. Tem-se que facilmente desconstitui-se tal cláusula, uma vez que essa vai de encontro ao entendimento jurisprudencial já sumulado pelo Tribunal Superior do Trabalho.

De outra forma, os acordos e convenções coletivas, tem caráter subsidiário à norma, devendo esses conter melhorias ao trabalhador, constituem-se de invalidez acordo ou convenção coletiva que suprima direitos já previstos na legislação, ou como no caso em questão já sumulados pelo TST.

Causa imensa apreensão a análise das convenções coletivas de trabalho, na medida em que as categorias ficam extremamente submetidas à vontade dos Sindicatos, que nem sempre estão engajados na busca de melhorias às classes supostamente defendidas.

Facilmente comprovada à falta de comprometimento do Sindicato dos vigilantes com a categoria, uma vez que apenas faz-se a previsão da legalidade do regime, não sendo estipulada nenhuma cláusula protetiva ao empregado, como a previsão do adicional noturno, redução da hora noturna ou do intervalo intrajornadas. Ao contrário, suprimem-se Direitos, na medida em que é negada a garantia do trabalhador de perceber em dobro aos feriados trabalhados, garantia essa já sumulada pelo TST.

Lembra-se que quando desrespeitados os direitos fundamentais do trabalhador, está-se violando princípio orientador constitucional, qual seja o direito à dignidade pessoa humana. Não há possibilidade de estar de acordo com a garantia,

caso não sejam possibilitadas condições ao trabalho digno. O trabalhador não deve ser visto como um meio para se atingir a produção, principalmente pelos Sindicatos, que deveriam buscar reais benefícios aos obreiros.

Para finalizar o item, pertinente a reflexão do autor e professor Ingo Wolfgang Sarlet quanto a dignidade da pessoa humana⁴⁷:

[...] Assim, ainda que se possa reconhecer a possibilidade de alguma relativização da dignidade pessoal e, nesta linha até mesmo de eventuais restrições, não há como transigir no que diz com a preservação de um elemento nuclear intangível da dignidade, que justamente – e aqui poder-se-á adotar a conhecida fórmula de inspiração Kantiana – consiste na vedação de qualquer conduta que importe em coisificação e instrumentalização do ser humano[...]

7 Conclusão

Após as pontuações realizadas, conclui-se que o regime compensatório de 12x36 mostra-se totalmente contrário aos preceitos constitucionais, uma vez que ultrapassa 4 horas do limite diário de jornada estipulado pelo legislador constituinte e 2 horas do sistema de compensação de horário disposto pela CLT. De outra forma, a extensa jornada trabalho vai totalmente contra a garantia constitucional à saúde e higiene do trabalhador, na medida em que leva a pessoa a um quadro de fadiga extrema, tanto psicológica, quanto física, não possuindo o extenso período de repouso capacidade para compensar o desgaste já sofrido.

Apesar de haver previsão Constitucional referente à compensação de jornada, bem como a possibilidade de previsão dessa a partir de acordo ou convenção coletiva de trabalho, tem-se que só serão legais, para viabilizar melhores qualidades de trabalho aos empregados, nunca em sentido contrário. De outra forma, após análise das referidas convenções coletivas de trabalho, percebe-se com facilidade o descaso dos Sindicatos perante as categorias que deveriam justamente ter seus direitos garantidos pelos mesmos. Motivo pelo qual restam dúvidas quanto o real benefício dos trabalhadores de terem suas jornadas de trabalho regulamentadas através desses entes sindicais.

Por fim, pelos motivos elencados no decorrer do trabalho, acredita-se que o regime compensatório em questão afronta substancialmente os Direitos

⁴⁷SARLET, Ingo Wolfgang: **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na constituição federal de 1988**. 6 ed Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2008.

fundamentais do trabalhador expressos na Constituição Federal e na Consolidação das Leis do Trabalho. Conclui-se que mesmo havendo Súmula o qual oriente os profissionais de Direito no sentido contrário, deve ser rechaçada a hipótese do regime compensatório de 12x36, porque menos benéfico ao trabalhador.

Referências

ALMEIDA, Maurício Martins. Da insustentabilidade da Jornada de Trabalho de 12 X 36 na atividade hospitalar. São Paulo, 2012, **LTR Suplemento Trabalhista**, 080/12.

BAHIA, Tribunal Regional Trabalho (5. Região). Processo 0000784-59.2011.5.05.0023. Recurso Ordinário da 4ª Turma. **Jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho 5**, Salvador, abr. 2013. Disponível em: <<http://www.trt5.jus.br/default.asp?pagina=acordao>>. Acesso em 09 jun. 2013.

BASÍLIO, Paulo Sérgio. Positivação da Jornada de Trabalho de 12 X 36 no Direito Material do Trabalho - Primeiras impressões da Lei 11.901/2009. **Revista Justiça do Trabalho**, Porto Alegre, abr. 2009, HS, nº 304.

BORGES, Altamiro, LOGUERCIO, Antônia Mara Vieira. **Questões Polêmicas sobre a jornada de trabalho**. Porto Alegre: HS, 2009.

BRASIL. **Consolidação das leis do trabalho**: decreto nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Rio de Janeiro. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em 08 jun. 2013.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em 08 jun. 2013.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 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. **Jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, DF, Set. 2012. Disponível em < <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas>>. Acesso em 08 jun. 2013.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 108. Cancelada. A compensação de horário semanal deve ser ajustada por acordo escrito, não necessariamente em acordo coletivo ou convenção coletiva, exceto quanto ao trabalho da mulher. **Jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, DF, Nov. 2003. Disponível em <<http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas>>. Acesso em 08 jun. 2013.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 85. **Jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, DF, Mai. 2011. Disponível em <<http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas>>. Acesso em 08 jun. 2013.

BRASIL. Medida provisória n.º 2.164-41/2001, de 24 de agosto de 2001. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Poder Executivo, Brasília, DF, Agt. 2001.

BRASIL. Lei nº 11.901/09, de 12 de janeiro de 2009, dispõe sobre a profissão de Bombeiro Civil. **Diário Oficial da União**, Brasília, Jan. 2009. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2009/Lei/L11901.htm>. Acesso em 08 jun. 2013.

BRASIL. Lei nº 605/49, de 5 de janeiro de 1949, dispõe sobre repouso semanal e o pagamento de salário nos feriados civis e religiosos. **Diário Oficial da União, Brasília**, Jan. 1949. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l0605.htm>. Acesso em 08 jun. 2013.

BRASIL. Lei nº 9.601/98, de 21 de janeiro de 1998, dispõe sobre o contrato de trabalho por prazo determinado e dá outras providências. **Diário Oficial da União, Brasília**, Jan. 1998. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9601.htm>. Acesso em 08 jun. 2013.

CAMINO, Carmen. **Direito Individual do Trabalho**. 4. Ed., Porto Alegre: Síntese, 2004.

DELGADO, Maurício Godinho. **Constituição da República e Direitos Fundamentais: dignidade da pessoa humana, justiça social e Direito do Trabalho**. São Paulo: LTR, 2012.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTR, 2012.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 10 ed. São Paulo: LTR, 2011.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **Direito do Trabalho Contemporâneo: Flexibilização e Efetividade**. São Paulo: LTR, 2003.

GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. **Curso de Direito do trabalho**. 7. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2013.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 28 ed., São Paulo: Atlas, 2012

MINAS GERAIS, Tribunal Regional do Trabalho, Recurso Ordinário 00161-2012-026-03-00. Publicado em 11/03/2013. Órgão Julgador Quarta Turma. **Diário eletrônico da Justiça do Trabalho**. Disponível em: <<http://www.trt3.jus.br/>>.

RIO GRANDE DO SUL, Tribunal Regional Trabalho (4. Região). Processo 0001282-21.2011.5.04.0012. Recurso Ordinário da 6ª Turma. **Jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho 4**, Porto Alegre, mai. 2013. Disponível em: <<http://www.trt4.jus.br/portal/portal/trt4/consultas/jurisprudencia>>. Acesso em 08 jun. 2013.

RIO GRANDE DO SUL, Tribunal Regional Trabalho (4. Região). Processo 0000062-88.2011.5.04.0302. Recurso Ordinário da 6ª Turma. **Jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho 4**, Porto Alegre, mai. 2013. Disponível em:

<<http://www.trt4.jus.br/portal/portal/trt4/consultas/jurisprudencia>>. Acesso em 08 jun. 2013.

RIO GRANDE DO SUL, Tribunal Regional Trabalho (4. Região). Processo 0000956-49.2011.5.04.0016. Recurso Ordinário da 9ª Turma. **Jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho 4**, Porto Alegre, mai. 2013. Disponível em: <<http://www.trt4.jus.br/portal/portal/trt4/consultas/jurisprudencia>>. Acesso em 08 jun. 2013.

RIO GRANDE DO SUL, Tribunal Regional Trabalho (4. Região). Processo 0000172-94.2011.5.04.0332. Recurso Ordinário da 6ª Turma. **Jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho 4**, Porto Alegre, mai. 2013. Disponível em: <<http://www.trt4.jus.br/portal/portal/trt4/consultas/jurisprudencia>>. Acesso em 09 jun. 2013.

RIO GRANDE DO SUL, Tribunal Regional Trabalho (4. Região). Processo 0000111-08.2012.5.04.0331. Recurso Ordinário da 6ª Turma. **Jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho 4**, Porto Alegre, abr. 2013. Disponível em: <<http://www.trt4.jus.br/portal/portal/trt4/consultas/jurisprudencia>>. Acesso em 09 jun. 2013.

RIO GRANDE DO SUL, Tribunal Regional Trabalho (4. Região). Processo 0000012-72.2010.5.04.0019. Recurso Ordinário da 6ª Turma. **Jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho 4**, Porto Alegre, ago. 2012. Disponível em: <<http://www.trt4.jus.br/portal/portal/trt4/consultas/jurisprudencia>>. Acesso em 09 jun. 2013.

SANTOS, Caio Franco. Regime de Compensação 12X36. Curitiba, nov. 2012, **Genesis**.

SARLET, Ingo Wolfgang: **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na constituição federal de 1988**. 3 ed Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2004.

SARLET, Ingo Wolfgang: **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na constituição federal de 1988**. 6 ed Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2008.

SINDI SAÚDE, **Convenção coletiva de trabalho**. Processo 46218.009655/2012-41. Porto Alegre, abr. 2012. Disponível em <http://www.sindisaude.org.br/pdf/cct_sindiberf_2012_2014.pdf>. Acesso em 08 jun. 2013.

SINDI SAÚDE, **Convenção coletiva de trabalho**. Processo 46218.013779/2012-21. Porto Alegre, mai. 2012. Disponível em <http://www.sindisaude.org.br/pdf/unimedPOA12_13.pdf>. Acesso em 08 jun. 2013.

SINDI – VIGILANTES DO SUL, **Convenção coletiva de trabalho**. Processo 6218.003499/2013-95. Porto Alegre, fev. 2013. Disponível em <<http://www.sindivigilantesdosul.org.br/9315/index.html>>. Acesso em 08 jun. 2013.

VASCONCELLOS, Ana Maria – **Reflexões acerca do regime de 12X36**. São Paulo: LTR, 2004.