



UFOP

Universidade Federal
de Ouro Preto

UNIVERSIDADE FEDERAL DE OURO PRETO

Escola de Direito, Turismo e Museologia

Departamento de Direito

Monografia

**OS IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA SOBRE O REGIME DE
JORNADA DE TRABALHO 12x36: uma análise sob a ótica do Princípio da Dignidade
da Pessoa Humana.**

Lucas Barbosa Vilela

Ouro Preto - MG
2021

Lucas Barbosa Vilela

**OS IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA SOBRE O REGIME DE
JORNADA DE TRABALHO 12x36: uma análise sob a ótica do Princípio da Dignidade
da Pessoa Humana.**

Monografia apresentada ao Curso de
Direito da Universidade Federal de Ouro
Preto como um dos pré-requisitos para
obtenção do título de Bacharel em
Direito.

Orientador: Amauri César Alves

Ouro Preto - MG
2021



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DE OURO PRETO
REITORIA
ESCOLA DE DIREITO, TURISMO E MUSEOLOGIA
DEPARTAMENTO DE DIREITO



FOLHA DE APROVAÇÃO

Lucas Barbosa Vilela

OS IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA SOBRE O REGIME DE JORNADA DE TRABALHO 12x36: uma análise sob a ótica do Princípio da Dignidade da Pessoa Humana.

Monografia apresentada ao Curso de Direito da Universidade Federal de Ouro Preto como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito

Aprovada em 01 de setembro de 2021

Membros da banca

Prof. Dr. Amauri Cesar Alves - Orientador (Universidade Federal de Ouro Preto)
Prof. Neuber Teixeira dos Reis Jr. - Coorientador (Universidade Federal de Ouro Preto)
Profa. Ms. Ana Paula Santos Diniz (Universidade Federal de Ouro Preto)
Profa. Ms. Rafaela Fernandes Leite (Universidade Federal de Ouro Preto)

Prof. Dr. Amauri Cesar Alves, orientador do trabalho, aprovou a versão final e autorizou seu depósito na Biblioteca Digital de Trabalhos de Conclusão de Curso da UFOP em 06/10/2021



Documento assinado eletronicamente por **Amauri Cesar Alves, PROFESSOR DE MAGISTERIO SUPERIOR**, em 06/10/2021, às 09:50, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site http://sei.ufop.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **0229493** e o código CRC **71824E93**.

Referência: Caso responda este documento, indicar expressamente o Processo nº 23109.010569/2021-11

SEI nº 0229493

R. Diogo de Vasconcelos, 122, - Bairro Pilar Ouro Preto/MG, CEP 35400-000
Telefone: 3135591545 - www.ufop.br

AGRADECIMENTOS

Agradeço em primeiro lugar minha mãe, Ivone e ao meu pai, Deodato, que me possibilitaram estar aqui. Agradeço à minha esposa, Rita, que está sempre do meu lado me apoiando. Agradeço ao corpo discente e ao corpo docente da Universidade Federal de Ouro Preto, todos que me acompanharam e fizeram parte da minha trajetória, em especial, ao meu orientador Dr. Amauri e coorientador Neuber, pela beneficência, expertise e apoio. Expresso a minha enorme gratidão em me tornar bacharel em Direito em uma universidade pública, gratuita e de qualidade. Cada dia que eu passei dentro desta instituição foi engrandecedor para a minha carreira. Por fim, agradeço a todos os meus amigos e familiares, que direta ou indiretamente, contribuíram para a minha formação e me auxiliaram ao longo desses anos.

“No reino dos fins, tudo tem ou um preço ou uma dignidade. Quando uma coisa tem preço, pode ser substituída por algo equivalente; por outro lado, a coisa que se acha acima de qualquer equivalência, compreende uma dignidade.

(Immanuel Kant)

RESUMO

O presente trabalho aborda as nuances que envolvem a prestação de um trabalho digno tendo em vista princípios fundamentais, como o superprincípio da Dignidade da Pessoa Humana. O texto aborda conceitos e aplicações de diversos princípios e estuda os limites de jornada estabelecidos tanto pela consolidação das Leis de Trabalho, quanto pela Constituição Federal de 1988. Além disso, objetiva-se entender as mudanças da reforma trabalhista para que seja possível a análise da possibilidade de inconstitucionalidade do “novo” sistema de jornada de trabalho 12x36. Busca-se alcançar o objetivo final, por meio de análises de estudos científicos à respeito do tema, como também do conjunto normativo pertinente ao assunto abordado.

Palavras-chave: Direito do trabalho. Dignidade da pessoa humana. Reforma trabalhista. Limitação de jornada. Inconstitucionalidade.

ABSTRACT

This work addresses the nuances involved in providing decent work, bearing in mind fundamental principles, such as the super principle of the Dignity of the Human Person. The text addresses concepts and applications of several principles and studies the working hours limits established both by the consolidation of the Labor Laws and by the Federal Constitution of 1988. In addition, it aims to understand the changes in the labor reform so that the analysis of the unconstitutionality of the “new” 12x36 working day system. In order to achieve the final objective, analyzes of scientific studies on the subject will be carried out, as well as the normative set pertinent to the subject discussed.

Keywords: Labor law. Dignity of human person. Labor reform. Journey limitation. Unconstitutionality.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	8
2 O PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA E O DIREITO FUNDAMENTAL AO TRABALHO DIGNO: conceitos e aplicação nos contratos de emprego	10
2.1. Aplicação prática dos princípios no direito e nos contratos de trabalho	10
2.2. Princípio da Dignidade da Pessoa Humana	13
2.3. Direito fundamental ao Trabalho Digno	17
3 DURAÇÃO DO TRABALHO NA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA E NA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO	23
3.1. Limite de jornada e de disponibilidade semanal de trabalho na Constituição da República	23
3.2. Limite de jornada e de disponibilidade semanal de trabalho na CLT	25
3.3. A Reforma Trabalhista e os novos “limites” de duração do trabalho	27
4 O “NOVO” SISTEMA DE TRABALHO 12X36 NA TEORIA E NA PRÁTICA: agressão ao Direito Fundamental ao Trabalho Digno na perspectiva da Dignidade da Pessoa Humana	32
4.1. A Reforma Trabalhista e o novo sistema 12x36	32
4.2. Inconstitucionalidade do sistema 12x36: agressão ao Direito Fundamental ao Trabalho Digno na perspectiva da Dignidade da Pessoa Humana	36
5 CONCLUSÕES.....	40
REFERÊNCIAS	42

1 INTRODUÇÃO

Com o advento da reforma trabalhista (Lei 13.467/2017), a jornada 12x36 passou a ser admitida mediante acordo por escrito entre as partes, ou seja, o que antigamente só era admitido quando houvesse previsão legal ou de negociação coletiva, agora pode ser acordado livremente entre empregado e empregador, desde que de forma escrita.

É estendida a possibilidade de se adotar este regime laboral para qualquer categoria, tendo em vista a necessidade de mera manifestação de vontade escrita pelas partes, ao mesmo tempo que criou disposições claramente prejudiciais a quem exerce suas atividades nesta escala. Entre as previsões há a compensação dos feriados trabalhados assim como o descanso semanal remunerado, que já era compensado antes da reforma. Instituiu-se a compensação também das prorrogações de trabalho noturno bem como a dispensa das atividades insalubres em relação a necessidade de licença prévia das autoridades competentes no que tange à higiene do trabalho. Soma-se também ao elucidado acima a possibilidade de supressão ou redução do intervalo intrajornada mediante indenização, que não mais é classificada como verba salarial.

Desta forma, é possível depreender que houve uma gama de alterações no regime que desfavorece o empregado de forma evidente.

As relações trabalhistas em sua grande maioria são compostas por uma parte hipossuficiente, qual seja o empregado e este sempre tende a necessitar do amparo legal para ter seus direitos devidamente respeitados. Porém o que se vê com o advento da reforma trabalhista, mais especificamente no que tange ao regime de trabalho 12x36, é que alguns dos direitos dos trabalhadores podem estar sendo cerceados.

Além da busca pela evidenciação de mudanças manifestamente inconstitucionais, pretende-se demonstrar também que, de uma forma mais geral, ou seja, analisando as mudanças conjuntamente, é possível compreender que há ofensa não só à legislação, mas também ao princípio fundamental constitucional da dignidade da pessoa humana que obviamente se estende ao direito do trabalho e relações laborais.

A dignidade da pessoa humana encontra-se diretamente ligada a necessidade e imprescindibilidade do trabalho, sendo crucial a valorização do indivíduo nessas relações. Desta forma, serão analisados, de forma crítica, os impactos da reforma trabalhista no regime de trabalho 12x36.

Neste sentido, imperiosa a necessidade de demonstrar a relação direta entre o princípio constitucional da dignidade da pessoa humana ao direito trabalhista de forma minuciosa. Importante também detalhar a jornada 12x36. Há a necessidade também de esmiuçar a reforma

trabalhista em si, para que finalmente se possa relacionar tais adventos a fim de se demonstrar como tal reforma legislativa se deu com um intuito majoritário, se não único, de favorecer a parte empregadora das relações trabalhistas.

Com isso, ainda relacionando tais eventos objetiva-se apontar de forma mais específica no tocante ao regime de trabalho 12x36 se a reforma foi e tem sido capaz de exercer uma função supressora de direitos fundamentais do empregado, chegando inclusive a violar sua dignidade pessoal.

Em se tratando de uma análise conjunta envolvendo direito material do trabalho e direito constitucional no tocante às garantias fundamentais, faz-se essencial a definição de procedimentos metodológicos que conduzam ao íntimo do objeto proposto. Para tal, serão percorridos pontos de análise central concernentes à ambas as áreas a serem analisadas.

Serão analisados os princípios da Dignidade da Pessoa Humana e do Trabalho Digno, sendo abordados a partir da ótica da aplicabilidade nos contratos de trabalho, para então destrinchar os princípios e os seus conceitos. No momento subsequente, pretende-se discutir temas a respeito da duração do trabalho e seus limites, tendo em vista as alterações trazidas pela reforma trabalhista.

Por fim, com base nos princípios apresentados e considerando as alterações na legislação do trabalho, pretende-se debater acerca da inconstitucionalidade do sistema de trabalho ora objeto do estudo.

Por meio deste destino que será realizado um levantamento bibliográfico básico no que concerne aos pontos propostos. Haverá igualmente pesquisa documental, passando por análise de trabalhos e periódicos relacionados ao Direito Material do Trabalho e Direito Constitucional no que tange aos temas propostos, bem como análise também jurisprudencial a fim de elucidar com aspectos práticos o tema central.

2 O PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA E O DIREITO FUNDAMENTAL AO TRABALHO DIGNO: conceitos e aplicação nos contratos de emprego

Propõe-se no presente capítulo uma análise sobre um âmbito específico do direito trabalhista sob a ótica da dignidade da pessoa humana, englobando na discussão não só o aprofundamento desses dois temas específicos, como também de diversos outros. Tal fato se dá em razão de todos os demais princípios e normas constitucionais trabalhistas estarem condicionados a serem interpretados sobre a ótica deste princípio “maior”. Neste capítulo, portanto, será abordado tanto o princípio da dignidade da pessoa humana em si, bem como os demais, a exemplo do trabalho digno. Será exposta também a importância da aplicação destes princípios nos contratos de trabalho, que não deve ser regido unicamente sob a análise dos dispositivos legais.

2.1 Aplicação prática dos princípios no direito e nos contratos de trabalho

Os princípios jamais podem ser compreendidos como meras regras de interpretação, como se era feito no passado, sendo inclusive deixados de lado em julgamentos. Hodiernamente, é notório, principalmente quando se analisa a principiologia constitucional como uma fonte formal de direito do trabalho, seu caráter indispensável de norma jurídica. Neste sentido:

Por muito tempo, a doutrina entendeu que os princípios não eram normas jurídicas, o que servia de fundamento para explicar sua baixa eficácia no plano jurídico. Entretanto, tal posição encontra-se ultrapassada, não mais pairando dúvidas: os princípios possuem normatividade, ou seja, as normas jurídicas são o gênero, do qual as regras e princípios são as espécies, com conteúdo expressivo e finalístico, por visarem à realização de um fim juridicamente relevante.¹

Maurício Godinho Delgado, em explanação sobre as fontes do direito trabalhista, enumera justamente os princípios como fontes formais:

Os princípios *tendem* a ostentar um grau de generalidade, abstração e impessoalidade mais acentuado do que as regras jurídicas, considerado, é claro, o âmbito próprio de sua conformação e atuação. Nessa medida, mesmo os princípios especiais de certo

¹ ARRUDA, 2009, p.1. ARRUDA, Katia Magalhães. O Princípio da Dignidade da Pessoa Humana e sua Força Normativa. In: **Revista do TST**, Brasília, vol. 75, no 3, jul/set 2009. p. 35.

ramo jurídico tendem a ostentar, naquele ramo, esse grau mais acentuado de generalidade, abstração e impessoalidade, embora sejam, evidentemente, mais específicos do que os princípios do Direito de caráter e abrangência gerais e, até mesmo, mais específicos do que regras gerais do Direito. Por razões lógicas, repita-se, é necessário, nesse enquadramento, considerar o âmbito próprio de conformação e atuação do princípio destacado.²

No direito trabalhista, um dos pilares básicos que demandam a compreensão é o de que a relação trabalhista não é dotada de isonomia, ou seja, na maioria das vezes tal relação será composta de uma parte mais frágil, que conseqüentemente exigirá maior proteção do ordenamento jurídico para que sejam evitados abusos pela parte empregadora e que se garanta a proteção devida ao empregado. A principiologia, como já abordada, tem caráter geral e impessoal, bem como é criada oriunda de interpretação doutrinária, o que leva a uma possibilidade aumentada de se enquadrar justamente nos termos necessários para que a parte frágil da relação trabalhista seja contemplada.

É necessário, desta forma, o reconhecimento de que os princípios jurídicos devem sim ser aplicados como se norma fossem, o que vem ocorrendo. Em consonância com tal afirmação:

A concepção normativa dos princípios jurídicos (princípios como efetivas normas jurídicas, ao invés de meras proposições ideais) é construção doutrinária recente, que se elaborou em meio à emergência do constitucionalismo humanista e social europeu de depois da Segunda Guerra Mundial. Hoje é concepção fortemente acolhida pela jurisprudência mais atualizada.³

Cumprido mencionar que no ordenamento constitucional positivo, não há uma expressa menção à proteção ao trabalho ou ao trabalhador, embora esteja clara e obviamente implícito tal objetivo, através do conjunto de normas que garantem o direito ao trabalho, tal como seu enquadramento como direito social, as normas explicitadas na constituição atinentes à garantia do direito e a proteção ao trabalho conduzem a um princípio amplo que fundamenta todas essas garantias, qual seja o princípio da dignidade da pessoa humana.⁴

Apesar da notória relevância das normas e princípios constitucionais para a construção do Direito do Trabalho, não apenas sob estes fundamentos este ramo do direito se baseia. Há

² DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16 ed. São Paulo: LTr, 2017. p. 152.

³ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16 ed. São Paulo: LTr, 2017. p. 152.

⁴ ARRUDA, Katia Magalhães. O Princípio da Dignidade da Pessoa Humana e sua Força Normativa. In: **Revista do TST**, Brasília, vol. 75, no 3, jul/set 2009. Disponível em <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/13661/002_arruda.pdf?sequence=4&isAllowed=y> Acesso em 06 de agosto de 2021.

de se enumerar, portanto, princípios do direito do trabalho relevantes para que a aplicação deste se dê da melhor forma possível.

Existe primeiramente, o Princípio da Proteção, pois como já citado anteriormente, a relação trabalhista (empregado/empregador) é desigual em decorrência do simples fato de um estar subordinado ao outro, e não se basear em simples omissão do Estado, como em outros ramos. A existência deste princípio é de suma importância para que sejam concedidas garantias ao trabalhador, findando sanar tal desigualdade, que é percebida há bastante tempo nas relações de trabalho.

Em consonância com o raciocínio proposto, o Princípio da Proteção propõe uma atenuação do fato de existir um desequilíbrio das relações trabalhistas no plano jurídico, devendo haver um enfoque especializado em regras protetivas que tutelem a vontade da parte hipossuficiente desta relação, o obreiro (empregado).⁵

O Princípio da Primazia da Realidade é um dos mais importantes para a proteção ao trabalhador, pois prega justamente a prevalência dos fatos em detrimento de ajustes formais. Visando garantir que o trabalhador não seja coagido por meio de acordos lesivos, jamais o aplicador da lei deverá se ater aos fatos formais para que seja aferida a verdade real em um conflito trabalhista, através de recente julgado do Tribunal Regional do Trabalho do Rio de Janeiro, é possível aferir a excelente explicação:

O Princípio da primazia da realidade, norteador do Direito do Trabalho, preconiza que em caso de discordância entre o que ocorre na prática e o que emerge de documentos ou acordos deve-se dar preferência ao que ocorre no terreno dos fatos. O contrato de trabalho é um contrato realidade. Destarte, a existência de uma relação de trabalho depende da situação real do trabalhador e não do que pactuaram. Não é o acordo de vontades que determina sua existência. É errado pretender julgar a natureza de uma relação de acordo com que as partes pactuaram, pois se as condições acertadas não corresponderem à realidade ou se não estiverem de acordo com o que a Lei estabelece, carecerão de qualquer valor.⁶

Destaque também os princípios da inalterabilidade contratual lesiva e da irrenunciabilidade de direitos. O Primeiro trata da exigência de mútuo em qualquer alteração no contrato de trabalho, bem como a ausência de prejuízos ao empregado, tal princípio encontra aporte legal no art. 468, CLT e possui exceção prevista constitucionalmente, sendo possível a redução de salário por meio de negociação coletiva. Já a irrenunciabilidade de direitos é

⁵ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16 ed. São Paulo: LTr, 2017. p. 269-270.

⁶ TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO. **JT Julga Caso de Prática Ilícita de Marchandage**. Jusbrasil. 2013. Disponível em: <https://trt-3.jusbrasil.com.br/noticias/112509813/jt-julga-caso-de-pratica-ilicita-de-marchandage>. Acesso em: 24 jul. 2021.

princípio dotado de extrema relevância e aplicação no Direito do Trabalho justamente por vedar a renúncia de direitos por parte do trabalhador, que constantemente pode ser ludibriado ou induzido a abrir mãos de benefícios que lhe eram devidos, ou seja, os direitos patrimoniais envolvidos em dissídios de natureza trabalhista possuem natureza irrenunciável e indisponível.

A exposição dos princípios tidos como mais importantes na relação trabalhista se dá com o fim básico de ensinar que se o aplicador da Lei se propor a observar dissídios oriundos de relações trabalhistas de forma rasa, o direito não será aplicado da forma correta. Conforme leciona Delgado:

De fato, a redução do processo de adequação racional da norma ao caso concreto ao mero silogismo formal desfigura o Direito e empobrece a função judicial. Por essa razão é que já se chegou a afirmar que mais importante do que o próprio silogismo concatenado pelo operador jurídico será sua sensível e equilibrada escolha de premissas para o raciocínio a se construir.⁷

Completa o autor:

Aplicação do Direito consiste no processo de realização da incidência da norma abstrata sobre o caso concreto. Aferidas as circunstâncias e elementos caracterizadores da situação fática enfocada, e pesquisada e interpretada a ordem jurídica, o operador do Direito consome a incidência do preceito normativo pertinente à situação real examinada.⁸

Neste sentido, depreende-se que a aplicação do Direito do Trabalho, para que seja completa e razoável, deve se ater sempre a circunstância real no que diz respeito ao caso concreto, motivo pelo qual a observância dos princípios norteadores do Direito do Trabalho, pois estes possuem funções de diretriz e em decorrência de seu caráter abstrato tende a possuir maior profundidade se comparado a norma em si, sem descartar a importância desta, que também possui relevância principalmente por ser responsável pelo embasamento dos próprios princípios.

2.2 Princípio da Dignidade da Pessoa Humana

O Estado brasileiro possui em sua Constituição Federal a Dignidade Humana um princípio que, por sua vez, pode ser compreendido como máxima que objetiva justificar os Direitos Fundamentais também previstos na Constituição. O aludido princípio busca

⁷ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16 ed. São Paulo: LTr, 2017. p. 269-270.

⁸ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16 ed. São Paulo: LTr, 2017. p. 269.

basicamente exacerbar o lugar do homem na sociedade, lhe garantindo uma posição original perante, principalmente, os demais seres, sendo a espécie dominante. Nas palavras de FERNANDES (2017) “nas diversas tradições que se seguiram, inclusive cristãs, o homem é tomado como um ser especial, dotado de uma natureza ímpar perante todos os demais seres, razão pela qual não pode ser instrumentalizado, tratado como objeto, nem mesmo por outros seres humanos”.⁹

Partindo da ideia de que, naturalmente, a valoração da dignidade humana possui enorme relevância no atual Estado Democrático de Direito, não se pode esquecer, ademais, que tal conceito possui influência de tempos passados, com destaque para as contribuições de Kant e Hegel para sua consolidação. Os filósofos citados em suas proposições de doutrina para o direito propiciaram compreensões e conceitos importantes para a contemporaneidade, inclusive no que tange à dignidade humana, que será abarcado com maior precisão posteriormente.

Immanuel Kant propunha a autonomia moral do indivíduo como uma prioridade e irá afirmar que o homem deve ser levado a sério, sempre devendo ser o fim maior e não apenas um mero um meio, em se tratando das relações humanas. Em se tratando da dignidade em si, o filósofo considerava “está relacionado com uma questão de valor, pois, dignidade para Kant vai ser algo que não tem um preço, algo que não pode ser negociado ou trocado por outra coisa, mas, dignidade é um valor que algo tem em si mesmo”.¹⁰

Ainda de acordo com a autora, “a dignidade humana, a luz da perspectiva kantiana, não é simplesmente falar de comportamento dos homens, mas, falar do valor essencial que cada ser humano carrega em si que não permite que ele seja tratado como algo que possui um preço, algo que pode ser usado como meio, mas, sempre na ideia de que o ser humano é um fim em si mesmo”.¹¹ Portanto, é de suma importância a compreensão das ideias propostas justamente pela alusão a necessidade de respeito e honestidade ao próximo, bem como ao valor que tais comportamentos geram perante a sociedade como um todo. São estes valores que regem o comportamento dos seres humanos agindo em grupo, numa sociedade organizada.

⁹ FERNANDES, Bernardo Gonçalves. **Curso de Direito Constitucional**. 9 ed. Salvador: JusPooivm, 2017.p. 310.

¹⁰PAGNO, Luana. **A Dignidade Humana em Kant**. Barbarói, Santa Maria, n. nº 47, jan./ jun. 2016. Edição Especial. p. 224. Disponível em: <https://online.unisc.br/seer/index.php/barbaroi/article/view/9560>. Acesso em: 16 ago. 2021.

¹¹ PAGNO, Luana. **A Dignidade Humana em Kant**. Barbarói, Santa Maria, n. nº 47, jan./ jun. 2016. Edição Especial. p. 225. Disponível em: <https://online.unisc.br/seer/index.php/barbaroi/article/view/9560>. Acesso em: 16 ago. 2021.

Hegel, por sua vez, articula ideias no sentido de a liberdade ser o maior vetor da expressão da dignidade humana, onde a permissão da liberdade deve ser o maior objetivo do Estado para que conseqüentemente se garanta a autonomia e a dignidade humanas. O filósofo prega que o desenvolvimento da socialidade do ser humano em uma tríade definida pelo Direito Abstrato, Moralidade e Eticidade que formam uma estrutura em que se insere a dignidade da pessoa humana. Compara-se, desta forma, a filosofia de Hegel com um tecido orgânico composto de ligações que não podem se romper devido ao fato de elas representarem as relações entre as pessoas.¹²

Na concepção de Hegel, a liberdade é caracterizada por ser uma conquista histórica, não podendo ser questionada como base constitucional de um Estado, a concepção deste, portanto, pauta-se pela plena realização dos direitos e liberdades dos cidadãos, assim garantindo a integridade e dignidade dos mesmos.

Constata-se da compreensão de Kant e Hegel que existem contribuições importantes em que se baseia o conceito de dignidade humana atual, principalmente no que tange à liberdade e o respeito ao próximo, exacerbando a importância do bem não só individual, mas também a satisfação da coletividade. Insurge como um conceito que procura o bem de cada indivíduo de forma personalíssima, mas que também rege a sociedade.

O princípio da Dignidade da Pessoa Humana encontra-se elencado no art. 1º, III, da Constituição Federal e é considerado para a doutrina constitucional majoritária como um princípio maior que é responsável por delimitar valores para a compreensão de todos os outros direitos e garantias previstos no ordenamento jurídico.

Sendo assim, para os teóricos do constitucionalismo contemporâneo, direitos -como vida, propriedade, liberdade, igualdade, dentre outros - apenas encontram uma justificativa plausível se lidos e compatibilizados com o postulado da dignidade humana. Afirmam, portanto, que a dignidade seria um superprincípio, como uma norma dotada de maior importância e hierarquia que as demais, que funcionaria como elemento de comunhão entre o direito e a moral, na qual o primeiro se fundamenta na segunda, encontrando sua base de justificação racional¹³.

Alexandre de Moraes destaca sobre o aludido princípio em sua obra: Constituição do Brasil Interpretada o seguinte:

¹² FREDES (UFPEL), Mariana Secani Lucas. A dignidade e a autonomia garantidas pelo Estado hegeliano. *Intuitio*, v. 7, n. 2, 18 nov. 2014. p. Disponível em: <https://revistaseletronicas.pucrs.br/ojs/index.php/intuitio/article/view/18765>. Acesso em: 16 jul. 2021.

¹³ FERNANDES, Bernardo Gonçalves. *Curso de Direito Constitucional*. 9 ed. Salvador: JusPooivm, 2017.p. 310.

A dignidade da pessoa humana é um valor espiritual e moral inerente a pessoa, que se manifesta singularmente na autodeterminação consciente e responsável da própria vida e que traz consigo a pretensão ao respeito por parte das demais pessoas, constituindo-se em um mínimo invulnerável que todo estatuto jurídico deve assegurar, de modo que apenas excepcionalmente possam ser feitas limitações ao exercício dos direitos fundamentais, mas sempre sem menosprezar a necessária estima que merecem todas as pessoas enquanto seres humanos¹⁴.

Fernandes¹⁵ elucida sobre a importância de parâmetros mínimos para aferição de dimensões dos valores a serem protegidos sob o prisma da Dignidade da Pessoa Humana, sendo eles: a não instrumentalização, a autonomia existencial, direito ao mínimo existencial e o direito ao reconhecimento.

No que diz respeito à não instrumentalização, a partir da visão dos autores acima citados, tem-se justamente uma visão semelhante à de Kant, exposta anteriormente, no sentido de que o ser humano em hipótese alguma pode ser compreendido ou utilizado como um meio para se atingir determinado fim, ou seja, o respeito à dignidade da pessoa humana deve se sobrepor a ponto de proibir o Estado de dispor indivíduos sob a alegação de possuir um “fim maior”. O referido maior fim deve ser o bem estar de cada indivíduo, o que se desdobra para o bem estar da coletividade.

Em se tratando da autonomia existencial:

(...) cada pessoa deve ter o direito de fazer suas escolhas essenciais de vida e agir de acordo com suas escolhas desde que elas não sejam práticas ilícitas (ou não prejudiquem de forma indevida direitos de terceiros). Portanto, essa dimensão nos garante a liberdade existencial, ou seja, a possibilidade dos mais variados projetos de vida, concepções de vida digna em meio ao pluralismo razoável em que vivemos¹⁶.

Por fim, quanto ao direito ao mínimo existencial e ao reconhecimento, o primeiro baseia-se na imprescindibilidade da existência de condições básicas para a vida, seja de forma absoluta ou relativa, o pressuposto seria de que para uma condição digna de vida e para os exercícios das liberdades, o indivíduo necessita da concretização de direitos sociais mínimos. Já o reconhecimento da necessidade de respeito às identidades singulares dos indivíduos nas esferas das relações primárias e jurídicas, garantindo a afirmação da visibilidade de cada sujeito perante o ordenamento jurídico e sociedade.

¹⁴ MORAES, Alexandre de. **Direito Constitucional** – Imprensa: São Paulo, Atlas, 2005. 33ª Edição. p. 129

¹⁵ FERNANDES, Bernardo Gonçalves. **Curso de Direito Constitucional**. 9 ed. Salvador: JusPooivm, 2017.p. 310.

¹⁶ FERNANDES, Bernardo Gonçalves. **Curso de Direito Constitucional**. 9 ed. Salvador: JusPooivm, 2017.p. 306

Uma vez exposta a complexidade do princípio da dignidade da pessoa humana, bem como de sua universalidade, tendo em vista seu poder norteador perante o restante dos direitos fundamentais dispostos inclusive em outras searas do direito, relevante sua abordagem sob o ponto de vista do direito do trabalho. Apesar abarcado sob a ótica de uma área distinta do Direito Constitucional, suas prerrogativas são as mesmas, justamente dado seu caráter de superprincípio já mencionada anteriormente.

Logo, em uma análise baseada no âmbito do Direito do Trabalho, tem-se a dignidade humana como a necessidade de respeito as regras de proteção ao trabalhador, tendo em vista a existência da garantia ao trabalho digno no rol de direitos fundamentais da Constituição Federal. Desta forma, a partir da constatação do Princípio da Dignidade da Pessoa humana como imprescindível para a compreensão de outros princípios e garantias fundamentais, inegável a intimidade entre este e a garantia fundamental do trabalho digno, que será melhor compreendido na abordagem seguinte.

2.3 Direito fundamental ao Trabalho Digno

Salientando inicialmente que, como visto anteriormente, o respeito ao princípio e a valorização da Dignidade Humana impede a utilização do homem como um mero instrumento em que se busca alcançar um fim maior. Vimos através da exposição filosófica de Kant que a coisificação do ser humano não deve ser admitida, devendo este sempre possuir um fim em si mesmo, onde o autor pontua que “no reino dos fins tudo tem ou um preço ou uma dignidade. Quando uma coisa tem preço, pode-se pôr em vez dela qualquer outra coisa como equivalente; mas quando uma coisa está acima de todo o preço, e, portanto, não permite equivalente então ela tem dignidade”.¹⁷

Compreende-se, portanto, que o ordenamento jurídico possui evidente preocupação em garantir o respeito à dignidade dos indivíduos, bem como não é esquecido também o reconhecimento da necessidade de assegurar o trabalho digno a estes indivíduos, com base, por exemplo, nas previsões legais dispostas no art. 6º, CRF, que trata o trabalho como um direito social.

¹⁷ QUEIROZ, Victor Santos. A dignidade da pessoa humana no pensamento de Kant. Da fundamentação da metafísica dos costumes à doutrina do direito. Uma reflexão crítica para os dias atuais. **Revista Jus Navigandi**, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 10, n. 757, 31 jul. 2005. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/7069>. Acesso em: 27 jul. 2021

Neste sentido, imperioso destacar a vedação ao “*marchandage*”, prática ilícita em que um trabalhador é contratado com intermédio de outro indivíduo. Este indivíduo intermediador, por sua vez, atua como um mercador de força do trabalho que lucra com o trabalho de terceiros. O destaque para tal prática se dá justamente em decorrência de o ordenamento jurídico pátrio ter ratificado a Declaração da Filadélfia que em seu artigo 1º reafirma que o trabalho não deve ser uma mercadoria¹⁸.

Tal prática, portanto, caracteriza-se claramente como uma grave ofensa ao direito material do Trabalho e à garantia constitucional ao Trabalho Digno, pois consiste basicamente em mercantilização da mão-de-obra de seres humanos, o que deve ser combatido por ofender também o princípio da Dignidade da Pessoa Humana. É importante observar que circunstâncias como a ora analisada consistem em práticas que visam a redução do trabalhador a condição de objeto, havendo, no entanto, previsões legais em que a intermediação é admitida.

Contudo, reconhece-se que não se deve apenas pontuar questões que violam a garantia ao trabalho digno, sendo mais importante a conceituação do tema sem que esta perpassa somente por exemplificações de situações que contrariam esta condição.

Assim, compreendendo inicialmente que a conceituação de trabalho não possui consenso e é firmada sob diferentes ângulos, o trabalho complementa sensivelmente o sentido da vida, uma vez que é por meio dele que se exteriorizam os desejos, tendências e aptidões do indivíduo. E, pelo trabalho, a vida do indivíduo pode ganhar novo significado. Torna-se possível entender que a existência do trabalho, entendido de forma ampla, confunde-se com a própria existência do homem, na medida em que, somente por meio dele, há possibilidade de que suas carências físicas e desejos sejam saciados. (...) O trabalho, como a função do indivíduo dentro da sociedade, é a contribuição que ele dá e dará para o desenvolvimento comunitário do meio em que vive, a fim de obter a valorização por parte da sociedade tanto economicamente como pessoalmente¹⁹.

¹⁸ TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO. **JT Julga Caso de Prática Ilícita de Marchandage**. Jusbrasil. 2013. Disponível em: <https://trt-3.jusbrasil.com.br/noticias/112509813/jt-julga-caso-de-pratica-ilicita-de-marchandage>. Acesso em: 30 jul. 2021.

¹⁹ KUMAGAI, Cibele; MARTA, Taís Mader. Direito Fundamental ao Trabalho Digno. *In: I Simpósio internacional de Análise Crítica do Direito*. 2019, Paraná. p. 4. Disponível < <http://eventos.uenp.edu.br/sid/publicacao/artigos/9.pdf>. > Acesso em: 01 ago. 2021.

Ainda de acordo com os ensinamentos das autoras, desta vez sob uma ótica economicista, o trabalho se caracteriza como um dos meios de produção e possui como finalidade a geração de riqueza²⁰.

Neste sentido, Fernandes²¹ afirma que “Supostamente correlacionado à noção de dignidade da pessoa humana, o valor social do trabalho impõe a abstenção do Estado no que concerne à concessão de privilégios econômicos a uma pessoa ou grupo. Cada indivíduo deve poder compreender que, com seu trabalho, ele está contribuindo para o progresso da sociedade. (...)

É notório que a conceituação de trabalho jamais deve perpassar somente como uma relação econômica na qual o trabalhador ao vender sua força de trabalho adquire dinheiro para a satisfação de suas necessidades de cunho econômico enquanto o empregador busca auferir lucro através da aquisição da força de trabalho dos indivíduos. O trabalho, como bem exposto pelos autores, é dotado de um conceito amplo no qual contribui inclusive para o desenvolvimento da sociedade como um todo. “O trabalho tem existido desde as origens da humanidade, sendo certo que ele facilitou o surgimento e posterior sobrevivência e evolução do gênero humano. Nesse sentido, é também importante que, seja ele também revisto sob o prisma de sua consolidação histórica.”²²

Cumprir trazer, então, o conceito de trabalho já associado à Dignidade da Pessoa Humana, de acordo com os ensinamentos de Gabriela Delgado, “o trabalho, enquanto direito universal fundamental, deve fundamentar-se no referencial axiológico da dignidade da pessoa humana”²³, a autora expõe que o trabalho não pode de nenhuma maneira violar a principiologia do homem como fim em si mesmo quando prestado em condições dignas, ou seja, prestado de forma a respeitar a Dignidade Humana.

A autoria continua suas lições no sentido de ser necessário, no caso do nosso país, uma distinção expressa dos direitos trabalhistas de indisponibilidade absoluta, sendo estes capazes de garantir ao trabalhador um patamar civilizatório mínimo do direito fundamental ao trabalho digno²⁴. Tal elucidação se dá precisamente pelo seguinte trecho:

²⁰KUMAGAI, Cibele; MARTA, Taís Mader. Direito Fundamental ao Trabalho Digno. *In: I Simpósio internacional de Análise Crítica do Direito*. 2019, Paraná. p. 4. Disponível < <http://eventos.uenp.edu.br/sid/publicacao/artigos/9.pdf>. > Acesso em: 02 ago. 2021.

²¹FERNANDES, Bernardo Gonçalves. *Curso de Direito Constitucional*. 9 ed. Salvador: JusPooivm, 2017.p. 314.

²²KUMAGAI, Cibele; MARTA, Taís Mader. Direito Fundamental ao Trabalho Digno. *In: I Simpósio internacional de Análise Crítica do Direito*. 2019, Paraná. p. 4. Disponível < <http://eventos.uenp.edu.br/sid/publicacao/artigos/9.pdf>. > Acesso em: 08 ago. 2021.

²³DELGADO, Gabriela Neves. *Direito Fundamental ao Trabalho Digno*. 1 ed. São Paulo: LTR, 2006. p. 203.

²⁴DELGADO, Gabriela Neves. *Direito Fundamental ao Trabalho Digno*. 1 ed. São Paulo: LTR, 2006. p. 214.

(...) Pode-se, tecnicamente, distinguir entre direitos imantados por *indisponibilidade absoluta* ao lado de direitos imantados por uma *indisponibilidade relativa*. Absoluta será a indisponibilidade, do ponto de vista do Direito Individual do Trabalho, quando o direito enfocado merecer uma tutela de nível de interesse público, por traduzir um patamar civilizatório mínimo firmado pela sociedade política em um dado momento histórico. É o que ocorre, como já apontado, ilustrativamente, com o direito à assinatura de CTPS, ao salário mínimo, à incidência das normas de proteção à saúde e segurança do trabalhador. Também será absoluta a indisponibilidade, sob a perspectiva do Direito *Individual* do Trabalho, quando o direito enfocado estiver protegido por norma de interesse abstrato da respectiva categoria. Este último critério indica que a noção de indisponibilidade absoluta atinge, no contexto das relações bilaterais empregatícias (Direito Individual, pois), parcelas que poderiam, no contexto do Direito Coletivo do Trabalho, ser objeto de transação coletiva e, portanto, de modificação real. Noutras palavras: *a área de indisponibilidade absoluta, no Direito Individual, é, desse modo, mais ampla que a área de indisponibilidade absoluta própria ao Direito Coletivo*. Relativa será a indisponibilidade, do ponto de vista do Direito Individual do Trabalho, quando o direito enfocado traduzir interesse individual ou bilateral simples, que não caracterize um padrão civilizatório geral mínimo firmado pela sociedade política em um dado momento histórico. É o que se passa, ilustrativamente, com a modalidade de salário paga ao empregado ao longo da relação de emprego (salário fixo *versus* salário variável, por exemplo): essa modalidade salarial pode se alterar, licitamente, desde que a alteração não produza prejuízo efetivo ao trabalhador (p. 232-233)²⁵

A partir de tal explanação, Gabriela Delgado explica:

“Entende-se que os direitos trabalhistas de indisponibilidade absoluta estão previstos em três grandes eixos jurídicos, positivados pelo Direito do Trabalho brasileiro. Vale dizer que os eixos de proteção, a seguir analisados, são necessariamente complementares e interdependentes. [...] Há que se enfatizar ainda que os eixos, a seguir apresentados, não se revelam apenas para a defesa do cumprimento das necessidades vitais de sobrevivência do trabalhador. Na realidade revelam em seu conteúdo um prisma ético, já que exaltam o homem em sua condição valorosa e superior de ser humano, o que significa, em outra medida, o direito de viver em elevadas condições de dignidade”²⁶.

A autora continua justamente explanando sobre os referidos eixos, sendo eles relativos as normas de convenções internacionais ratificadas pelo Brasil, aos direitos dos trabalhadores previstos no ordenamento pátrio, precisamente o art. 7º, CRF, bem como nas normas infraconstitucionais que também tratam de direitos indisponíveis do trabalhador, como a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

É notória a preocupação da autora em enumerar fontes que possuem como objetivo a proteção do trabalhador e, observar os eixos dispostos, essencial trazer o “trabalho decente” conceituado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) que “sintetiza sua missão

²⁵ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16 ed. São Paulo: LTR, 2017. p. 232-233.

²⁶ DELGADO, Gabriela Neves. **Direito Fundamental ao Trabalho Digno**. 1 ed. São Paulo: LTR, 2006. p. 214.

histórica de promover oportunidades para que homens e mulheres obtenham um trabalho produtivo e de qualidade, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humanas”²⁷. A organização expõe que o trabalho decente será alcançado através da convergência de quatro pontos estratégicos, sendo eles:

O respeito aos direitos no trabalho, especialmente aqueles definidos como fundamentais (liberdade sindical, direito de negociação coletiva, eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação e erradicação de todas as formas de trabalho forçado e trabalho infantil), a promoção do emprego produtivo e de qualidade, a ampliação da proteção social e o fortalecimento do diálogo social²⁸

Analisando os conceitos expostos, entende-se o trabalho digno como um conjunto de seguridades concedidas ao trabalhador que consigam lhe garantir direitos mínimos de liberdade e segurança no âmbito da relação trabalhista. Imprescindível também a remuneração justa e a vedação à exposição destes em ambientes que sejam nocivos a sua saúde, inserido também no contexto da segurança.

Imperiosa a menção também a proibição do trabalho infantil e forçado, que se inserem por sua vez no contexto da liberdade, bem como a liberdade sindical que também significa uma maior proteção aos inseridos nas relações de trabalho para que possam defender seus interesses.

Por fim, em respeito à equidade pregada pela OIT e também pela Constituição Federal, não se deve admitir a discriminação com base em sexo, raça, cor, religião e idade, dentre outras, estando o trabalho digno associado diretamente à possibilidade de qualquer indivíduo poder se inserir nas relações trabalhistas sem o receio de sofrer discriminação tanto na celebração, no exercício ou no rompimento do contrato de trabalho.

Conforme o exposto, ensina Amauri Cesar Alves:

As normas constitucionais do art. 7º, XIII e XVI, deverão ser interpretadas em consonância com a ideia fundamental da República Brasileira consistente em valorização social do trabalho (Constituição da República, art. 1º, IV), bem como sempre em conformidade com o princípio basilar de dignidade da pessoa humana (Constituição da República, art. 1º, III).²⁹

De fato, o trabalho digno vai muito além de vender a força de trabalho por uma remuneração nem sempre justa, mas abarca também além de todos os pontos já abordados,

²⁷ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Trabalho Decente**. OIT. [s.d]. Disponível < <https://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-decente/lang--pt/index.htm> > Acesso em: 8 jul. 2021

²⁸ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Trabalho Decente**. OIT. [s.d]. Disponível < <https://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-decente/lang--pt/index.htm> > Acesso em: 8 jul. 2021

²⁹ ALVES, Amauri Cesar. Limite Constitucional de Jornada, Dano Existencial e Trabalho Escravo. **Rev. Fac. Dir. Sul de Minas**, Pouso Alegre, v. 31, n. 2, jul/dez 2015. p. 168. Disponível < <https://revista.fdsu.edu.br/index.php/revistafdsu/article/view/106/57> > Acesso em: 12 ago. 2021.

proteger o trabalhador diante da conduta equivocada, cometida com frequência pelos empregadores, de associar a figura do trabalhador a um objeto, uma ferramenta, ou simplesmente uma mão de obra.

3 DURAÇÃO DO TRABALHO NA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA E NA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO

Neste capítulo será feita uma abordagem, ainda sob um viés constitucional a fim de se evidenciar mais ainda a preocupação constitucional em garantir condições dignas para o trabalhador, desta vez no que tange à jornada de trabalho. Será pormenorizado igualmente as possibilidades de flexibilização do dispositivo constitucional sem que necessariamente haja ofensa ao mesmo, mediante uma análise focada na Consolidação das Leis Trabalhistas.

Em que pese haver a possibilidade acima mencionada, será abordado como a reforma trabalhista não respeita tal possibilidade e impõe medidas que afrontam diretamente a constituição e traz, com seu advento, vários retrocessos que só beneficiam a parte empregadora da relação trabalhista, o que claramente não é a intenção que se extrai da leitura do texto constitucional atinente ao ramo do Direito do Trabalho.

3.1 Limite de jornada e de disponibilidade semanal de trabalho na Constituição da República

A constituição de 1988 possui em sua redação a presença de várias as garantias fundamentais que dizem respeito ao direito do trabalho, entre elas a garantia ao trabalho digno e a dignidade humana que pode ser interpretada à luz de um viés trabalhista. A estipulação de garantias inerentes ao trabalho se dá também pelo fato de o constituinte preocupar-se inclusive com a fixação de limites para a jornada diária e semanal de trabalho. Por isso, pois, em um primeiro momento, tende-se a compreender que a jornada de trabalho deve ser vista apenas com o intuito de mensurar o tempo de trabalho daquele que vende sua força objetivando receber sua remuneração e conseqüentemente prover seu sustento. Ademais, a existência de limites constitucionais para a fixação da jornada laboral se dá justamente para que seja evidenciada a preocupação em evitar abusos por parte do empregador, impedindo que eventualmente sejam estipuladas jornadas prejudiciais ao trabalhador.

A jornada de trabalho nada mais é do que o tempo que o empregado fica à disposição do empregador e, adotando o raciocínio anteriormente citado, a legislação constitucional existe visando impor limites a fim de garantir segurança à parte hipossuficiente da relação trabalhista:

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;³⁰

É importante ressaltar o viés de garantia existente na constituição vigente pois em legislações constitucionais que vigoravam antigamente em nosso país, as abordagens relativas à duração do trabalho encontravam-se no título “Da Ordem Econômica e Social”, enquanto atualmente o capítulo é “Dos Direitos e Garantias Fundamentais”.

A constituição do ano de 1934 foi a primeira a possuir em seu texto referência a uma limitação a jornada de trabalho, tal disposição se encontrava no art. 121, §1º, letra “c”:

“Art 121 - A lei promoverá o amparo da produção e estabelecerá as condições do trabalho, na cidade e nos campos, tendo em vista a proteção social do trabalhador e os interesses econômicos do País. § 1º - A legislação do trabalho observará os seguintes preceitos, além de outros que colimem melhorar as condições do trabalhador: ... c) trabalho diário não excedente de oito horas, reduzíveis, mas só prorrogáveis nos casos previstos em lei;”³¹

As constituições seguintes, que datam de 1937 e 1946, basicamente reproduziram a disposição supracitada, havendo uma leve expansão somente na constituição de 1967, que trouxe o direito ao intervalo em disposição presente em seu art. 158, inc. VI, “duração diária do trabalho não excedente de oito horas, com intervalo para descanso, salvo casos especialmente previstos.”³²

A fundamentação para a limitação do trabalho na constituição federal hodierna baseia-se, primeiramente, na natureza biológica, ao eliminar ou reduzir problemas atinentes ao cansaço e conseqüentemente melhor condição psicofisiológica ao trabalhador. Destaque também para o caráter social, por ensejar, através do trabalho, a participação do empregado em atividades culturais, físicas e recreativas, o que possibilita uma melhor convivência inclusive no âmbito familiar. Por fim os benefícios de ordem econômica, pois a contraprestação recebida pelo

³⁰ BRASIL. **Constituição**. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF. Senado Federal: Casa Civil, 1988. Disponível < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/ConstituicaoCompilado.htm > Acesso em: 21 jul. 2021.

³¹ BRASIL, 1934. BRASIL. **Constituição**. Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil (de 16 de julho de 1934). Brasília, DF. Senado Federal: Casa Civil, 1934. Disponível < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm > Acesso em: 8 jul. 2021.

³² BRASIL. **Constituição**. Constituição da República Federativa do Brasil de 1967. Brasília, DF. Senado Federal: Casa Civil, 1967. Disponível < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao67.htm > Acesso em: 21 jul. 2021.

empregado o mantém efetivamente ativo na economia, além de aumentar sua produtividade.³³O direito garantido para que o trabalhador tenha jornada de trabalho limitada como uma disposição constitucional presente no rol de garantias fundamentais representa a notável importância do tema, inclusive por ser associado à análise e realização de uma política trabalhista voltada para a saúde do trabalho, onde “a Constituição da República apreendeu, de modo exemplar, essa nova leitura a respeito da jornada e duração laborativas e do papel que têm no tocante à construção e implementação de uma consistente política de saúde no trabalho”³⁴

Desta forma, a partir de tais constatações, é notório que os direitos previstos na constituição que dizem respeito a duração do trabalho são direitos fundamentais e considerados “cláusulas pétreas”, o que evidencia a preocupação do ordenamento jurídico brasileiro em garantir que as relações trabalhistas não sejam pautadas apenas sob um viés econômico. Será debatido a seguir se tais dispositivos, apesar de fundamentais, têm sido observados na prática laboral.

3.2 Limite de jornada e de disponibilidade semanal de trabalho na CLT

Conforme abordado, a constituição possui disposições relativas a limite de jornada com o intuito de evitar abusos que possam vir a ser aplicados em desfavor do empregado. Desta forma, apesar da estipulação de um limite de jornada diário e semanal, tal regra pode ser flexibilizada de forma que há possibilidade de exceção de tais limites constitucionais impostos.

As abordagens relativas à jornada de trabalho de forma mais detalhada serão abordadas justamente neste capítulo onde se busca tratar a jornada de trabalho diária e disponibilidade semanal sob a ótica da Consolidação das Leis trabalhistas, também conhecida como Decreto Lei nº 5.452 de 1943.

Nesta lógica, basicamente a existência de disposições constitucionais sobre o tema serve para que jamais se deixe de enxergar o contrato de trabalho como uma simples manifestação de vontade de duas partes, mas demonstrando que o Estado se preocupa a ponto de resguardar o

³³ SÜSSEKIND, Arnaldo. Interpretação e aplicação da norma trabalhista. **Síntese Trabalhista**. Porto Alegre, v. 12, n. 144, p. 27-30, jun. 2001.

³⁴ DELGADO, Maurício Godinho. Duração do Trabalho: o debate sobre a redução para 40 horas semanais. **Revista do TST**, Brasília, v. 75, n. 2, abr/jun 2009. p. 26. Disponível <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/13496/002_delgado.pdf?sequence=5> Acesso em: 15 jul. 2021.

relações trabalhistas, que traria mais empregos e conseqüentemente estimularia a economia nacional. Esta reforma foi sancionada pelo então Presidente da República Michel Temer, que concordava com o suposto fato de haver necessidade de a CLT ser atualizada a fim de que fosse possível acompanhar os avanços econômicos e tecnológicos.

Com o advento desta reforma, é possível afirmar a existência de uma ‘nova jornada de trabalho’, tendo em vista as grandes modificações proporcionadas pela mesma, tais mudanças entraram em vigor em 2018 e, como todos os âmbitos em que a reforma atuou, adota uma direção regressiva, excludente, desigual e segregacionista.³⁹

Referente ao tema, leciona Amauri César Alves:

“Assim, parece ainda hoje preponderar a equivocada interpretação de que o limite de exploração de trabalho no Brasil, se é que há, é de 10 horas diárias (8 constitucionais + 2 celetistas) e 50 semanais... Para os intérpretes retrospectivos, que analisam a Constituição da República em consonância com o disposto na CLT, e não o contrário, o empregador pagará salário sem acréscimo até a 8ª hora, pagando o adicional de horas extras na 9ª e 10ª, sem se preocupar com a ideia de limite. Aqui o que há, então, é uma mera referência para pagamento ordinário ou extraordinário, sendo pouco relevantes os conteúdos normativos constitucionais. Pouco importa, também, o motivo ensejador da exigência de sobre jornada, desde que haja seu pagamento (hoje excepcional) ou sua compensação no “banco de horas”.”⁴⁰

No que concerne a jornada de trabalho, a reforma, assim como em todos os âmbitos do direito do trabalho em que promoveu mudanças, atua em direção contrária a primar pela primazia do caráter economicista das relações laborais.

A flexibilização de inúmeras regras jurídicas concernentes à jornada de trabalho e aos intervalos trabalhistas estimula o elevado crescimento da duração do trabalho, com inevitável prejuízo às diversas dimensões da vida da pessoa humana. Isto é, esse novo direcionamento normativo compromete a saúde, o bem-estar e a segurança dos indivíduos inseridos no mundo do trabalho, além de comprometer as igualmente imprescindíveis dimensões familiar, comunitária e cívica que são inerentes a qualquer ser humano.⁴¹

Relevante mencionar que o tempo máximo de jornada passa a não ser mais de 8 horas diárias, mas sim de 12 horas diárias com o advento da reforma, isso porque a nova legislação permite que mediante mero acordo entre empregador e empregado a jornada do trabalhador

³⁹ A presente constatação foi feita por Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado (2017) e representa a posição a ser adotada no presente trabalho.

⁴⁰ ALVES, Amauri Cesar. Limite Constitucional de Jornada, Dano Existencial e Trabalho Escravo. **Rev. Fac. Dir. Sul de Minas**, Pouso Alegre, v. 31, n. 2, jul./dez 2015. p. 155. Disponível <<https://revista.fdsu.edu.br/index.php/revistafdsu/article/view/106/57>> Acesso em: 21 ago. 2021.

⁴¹ DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista No Brasil**: com Comentários a Lei N. 13.467/2017. 1 ed. São Paulo: LRT, f. 192, 2017. p. 43.

possa ser 12x36, tal mudança será pormenorizada posteriormente. Ressalta-se, portanto, mudanças promovidas pela nova legislação que não dizem respeito ao cumprimento da jornada em si, mas que merecem destaque.

Em se tratando do intervalo intrajornada, que inclusive já foi abordado anteriormente, o advento da reforma trouxe mudanças severas, prevendo a prevalência de acordo ou convenção coletiva sobre a lei, possibilitando que tais acordos ou convenções negociem a redução do intervalo intrajornada, desde que respeitado o mínimo de 30 minutos, ou seja, não é mais necessário a concessão mínima de 1 hora de intervalo intrajornada nos contratos que preveem jornadas acima de 6 horas.

Percebe-se, portanto, que resta suprimido o horário para alimentação e descanso do empregado, minutos estes que são de suma importância.

A reforma ora analisada também instituiu a possibilidade da realização de banco de horas de forma contrária aos padrões pregados constitucionalmente:

O art. 59, § 5º, da CLT, conforme redação promovida pela Lei n. 13.467/2017, autoriza que o banco de horas seja pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses. Ainda sobre o banco de horas, o mesmo dispositivo, em seu § 6º, permite que esse regime de compensação de jornada seja estabelecido por acordo individual, tácito ou escrito, para a compensação no mesmo mês.⁴²

Continuam os autores:

Tais dispositivos, além de sua afronta internacional, são claramente inconstitucionais, porque permitem a compensação anual da jornada, por acordo individual, escrito ou tácito, entre empregado e empregador, em manifesto desrespeito à orientação constitucional prevalecente no art. 7º, XIII, da Constituição, de que o sistema de compensação de horários de trabalho somente será válido caso pactuado por convenção ou acordo coletivo de trabalho.⁴³

Outros dois pontos importantes a serem analisados que consistem em mudanças relevantes trazidas pela reforma trabalhista são o advento do trabalho intermitente e alteração da regra a respeito das horas *in itinere*.

“Uma das inovações trazidas pela Lei 13467/2017, chamada Reforma Trabalhista, o contrato intermitente, introduzido no artigo 443,§3 o da CLT, foi dos grandes responsáveis pelo

⁴² DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista No Brasil**: com Comentários a Lei N. 13.467/2017. 1 ed. São Paulo: LRT, f. 192, 2017. p.75.

⁴³ DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista No Brasil**: com Comentários a Lei N. 13.467/2017. 1 ed. São Paulo: LRT, f. 192, 2017. p.75.

saldo positivo de empregos criados em Julho/2019.”⁴⁴ Tal inovação rompe diretamente com a estrutura central do trabalho em sua duração, bem como com a noção de salário, pois cria um conceito novo no qual o empregador fica a disposição do empregador, contudo sem os efeitos jurídicos do tempo à disposição, no que tange ao salário, igualmente no que tange ao salário, podendo este ser por unidade de tempo, obra ou por critério misto.⁴⁵ Em se tratando contrato intermitente portanto, o trabalhador fica aguardando ser chamado para o trabalho, à disposição do empregador, mas sem receber nenhum tipo de benefício por estar a disposição, o que também dificulta de o indivíduo trabalhar em um outro local.

Por fim, a reforma também excluiu qualquer possibilidade de se incluir o tempo de deslocamento do empregador até a efetiva ocupação do posto de trabalho como tempo a disposição do empregador, o que anteriormente era possível. Anteriormente, a redação do parágrafo ° do art. 58, CLT possuía redação no sentido de que não seria considerado como tempo de jornada aquele despendido pelo empregado até o local de trabalho, exceto nos casos de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o empregador fornecesse a condução necessária para tal deslocamento. Entretanto, a nova regra excluiu qualquer possibilidade de o deslocamento ser considerado como tempo de jornada, sob a justificativa de não ser tempo à disposição do empregador.

Ambas situações geram evidente prejuízo para o empregado. A figura do trabalho intermitente altera todas as noções existentes a respeito de duração do trabalho. Em algumas específicas situações pode figurar como uma modalidade viável, mas em boa parte das vezes insurge como um tipo de contratação no mínimo desleal. No que concerne às horas *in itinere*, a nova redação suprime um direito e um benefício dos trabalhadores.

Em síntese

(...) a desregulamentação e flexibilização trabalhistas fixadas pela Lei n. 13.467/2017 ultrapassam a esfera dessa importante principiologia jurídica para também atingir os direitos fundamentais em espécie, mediante a frustração de seu pleno gozo pelos trabalhadores. Este processo de desregramento tentado pela nova lei atingiu, em grande medida, a plataforma internacional dos Direitos Humanos trabalhistas, estruturada em diversos importantes documentos normativos internacionais. No conjunto da Lei n. 13.467/2017 existem desrespeitos manifestos aos diplomas internacionais de proteção ao trabalho humano.”⁴⁶

⁴⁴FREITAS, Ricardo de. **Reforma Trabalhista: Contrato de Trabalho Intermitente e os Cuidados na Contratação**. Rede Jornal Contábil. 2019. Disponível <<https://teste.jornalcontabil.com.br/reforma-trabalhista-contrato-de-trabalho-intermitente-e-os-cuidados-na-contratacao/?amp>> Acesso em: 20 jul. 2021.

⁴⁵ DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista No Brasil: com Comentários a Lei N. 13.467/2017**. 1 ed. São Paulo: LRT, f. 192, 2017. 384 p.

⁴⁶ DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista No Brasil: com Comentários a Lei N. 13.467/2017**. 1 ed. São Paulo: LRT, f. 192, 2017. p.75.

A supressão de benefícios é prática vedada pelo princípio do Trabalho Digno, no entanto o que se observa a respeito das alterações trazidas pela reforma é justamente o oposto. Desde a promulgação da referida lei, trabalhadores percebem direitos se esvaindo.

As reflexões aqui expostas evidenciam a manifesta intenção existente com o advento da reforma trabalhista, que favorece somente uma das partes que celebram contratos de trabalho, e seus reflexos sobre a jornada de forma geral são imprescindíveis para a compreensão das consequências que houve em se tratando especificamente da jornada 12x36, que será trabalhada em seguida.

4 O “NOVO” SISTEMA DE TRABALHO 12X36 NA TEORIA E NA PRÁTICA: agressão ao Direito Fundamental ao Trabalho Digno na perspectiva da Dignidade da Pessoa Humana

Realizadas discussões a respeito dos conceitos e princípios basilares no tocante à garantia dos direitos trabalhistas, exposta e conceituada a normativa a respeito do limite constitucional de jornada, explicitadas as alterações trazidas pela reforma trabalhista.

Serão apresentadas a seguir a reforma trabalhista, o novo sistema de trabalho 12x36, os principais efeitos deste sistema advindo daquela reforma que visaria modernizar e diminuir a burocracia das relações de emprego.

Seguindo adiante, o presente capítulo dedicar-se-á a debater se de fato a introdução do sistema de trabalho 12x36 no ordenamento jurídico pela reforma trabalhista poderia configurar agressão ao princípio da Dignidade da Pessoa Humana e do Trabalho Digno, efetivando demonstrar inconstitucionalidade do sistema

4.1 A Reforma Trabalhista e o novo sistema 12x36

O regime de trabalho 12x36 foi drasticamente alterado após a vigência da Reforma Trabalhista, mudanças estas que fizeram com que tal regime não possuísse mais um caráter de exceção. Cumpre ressaltar que, como já apontado anteriormente, a Reforma Trabalhista surgiu com um intuito de modernizar as relações trabalhistas e prover avanços em uma lei que, supostamente, não acompanhava os avanços que a tecnologia e a ciência forneceram para o âmbito do direito do trabalho:

A Lei Federal n.º 13.467/2017, que alterou a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, bem como algumas leis especiais, teve por objetivo adequar estas legislações à nova realidade social, às novas relações de trabalho, às novas práticas na contratação do trabalho no mercado, principalmente pelo fato da Consolidação das Leis do Trabalho ser datada de 1943, ou seja, possuir mais de 74 anos de vigência.⁴⁷

No que diz respeito ao regime de trabalho 12x36, a mudança mais relevante seria no sentido de a fixação desta forma de labor para todas as áreas, instituindo a possibilidade de se

⁴⁷ MARTINS, Thiago Penido; BRAZ, Virgínia Lara Bernardo. As Transformações nas Relações de Trabalho, a Reforma Trabalhista e a Proibição ao Retrocesso Social. **Direito & Desenvolvimento**, João Pessoa, v. 9, n. 2, p. 108. ago./dez. 2018. Disponível <<https://periodicos.unipe.br/index.php/direitoedesenvolvimento/article/view/675/557>> Acesso em: 15 ago. 2021.

estabelecer mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, ou seja, é facultado as partes a estipulação de tal regime. Isso porque antes da reforma o sistema de trabalho 12x36 somente era estabelecido quando previsto em lei ou instrumento normativo decorrente de negociação coletiva, não havia que se falar, portanto, em manifestação de vontade com tal objetivo, sendo estritamente previsto em lei essa possibilidade.

Mas as mudanças trazidas pela nova legislação não se resumem a essas duas citadas, essas, por sua vez, apenas não dotam de uma aparente característica que todas as outras restantes possuem: a de serem prejudiciais para a parte empregada através de uma clara supressão de direitos.

Inicialmente, tem-se a possibilidade de não fruição do intervalo intrajornada por parte do trabalhador, intervalo este que já foi abordado, onde se buscou evidenciar o claro entendimento consolidado de sua importância para a reposição física e manutenção da condição do empregador exercer suas atribuições, preservando sua saúde mental e aptidão necessárias para o bom cumprimento do trabalho.

A estipulação do sistema de trabalho 12x36 ao empregado, que permite um maior período de descanso e uma sujeição a durações mensais e semanais inferiores não deve afastar o direito ao intervalo intrajornada, haja vista que normas jurídicas relativas ao intervalo intrajornada possuem caráter de normas de saúde pública e não podem ser suplantadas por norma coletiva.

Nota-se que previsões que estipulam regime laboral de 12 horas seguidas poderiam, inclusive, ser enquadradas como trabalho penoso, o que justifica o antigo ordenamento vedar sua livre instituição, restringindo sua aplicação hipóteses previstas legalmente, tendo em vista a vedação legal as pactuações que constituam supressão a normas de saúde do trabalhador.

Nesta mesma linha encontra-se a ausência da necessidade de pagamento referente as horas noturnas trabalhadas, dos feriados e descansos semanais, que encontra previsão normativa no art. 59-A da CLT:

Art. 59-A: Em exceção ao disposto no art. 59 desta Consolidação, é facultado às partes, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, estabelecer horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)⁴⁸

⁴⁸BRASIL. **Decreto-lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943.** Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial [dos] Estados Unidos do Brasil: secção 1, Rio de Janeiro, DF, ano 82, n. 184, p. 11937-11984, 9 ago. 1943. Disponível <<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decllei/1940-1949/decreto-lei-5452-1-maio-1943-415500-publicacaooriginal-1-pe.html>> Acesso em: 8 jul. 2021.

trabalhador sempre que este precisar clamar por seus direitos e garantias. Ademais, conforme já fora exposto, a jornada de trabalho nem sempre será como dispõe a regra constitucional e isso nem sempre implicará na caracterização de uma afronta à constituição.

Em se tratando das abordagens celetista sobre a jornada de trabalho, cumpre ressaltar que esta possui disposição em seu art. 58 igual à constante no art. 7º, XIII, Constituição Federal já transcrito anteriormente. Outros assuntos tratados pela CLT sobre o assunto que serão aqui discutidas serão a hora extra, o intervalo intrajornada, o intervalo interjornada e o descanso semanal, imprescindíveis para a compreensão sobre a jornada de trabalho no ordenamento jurídico trabalhista brasileiro.

As expressões encontradas para se referir à sobrejornada são várias, “sobrejornada, horas extras, sobretempo, etc. É inevitável essa identificação de expressões e vocábulos ao mesmo conceito principalmente porque, após a nova Constituição, os efeitos jurídicos são essencialmente os mesmos em face das distintas situações de trabalho suplementar.”³⁵ Tal assunto possui amparo no art. 59 da CLT, que prevê a possibilidade das horas de trabalho de um eventual empregado serem acrescidas de até duas horas, o que pode ocorrer mediante acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

Em síntese:

Jornada extraordinária é o lapso temporal de trabalho ou disponibilidade do empregado perante o empregador que ultrapasse a jornada padrão, fixada em regra jurídica ou por cláusula contratual. *É a jornada cumprida em extrapolação à jornada padrão aplicável à relação empregatícia concreta.* A noção de jornada extraordinária não se estabelece em função da remuneração suplementar à do trabalho normal (isto é, pelo pagamento do adicional de horas extras). Estabelece-se em face da *ultrapassagem da fronteira normal da jornada* ³⁶

No que diz respeito aos intervalos, o interjornada consiste no tempo que de descanso entre o fim de uma jornada diária e o início de outra, nos ditames do art. 66, CLT, tal lapso deve ser obrigatoriamente onze horas, ou seja, há a necessidade de um intervalo entre jornadas de no mínimo onze horas.

Ademais, a regra de intervalo que merece maior destaque neste trabalho consiste no intervalo intrajornada, em sendo aquele previsto no art. 71, CLT. De acordo com o artigo citado, em qualquer jornada que exceda 6 horas diárias é necessário no mínimo 1 hora para descanso,

³⁵ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16 ed. São Paulo: LTR, 2017. p. 1042.

³⁶ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16 ed. São Paulo: LTR, 2017. p. 1041.

a lei permite também que acordo ou convenção coletiva altere esse período para até no máximo 2 horas.

A existência dos intervalos, em geral, possui objetivos amplamente diversificados, especificamente os intervalos intrajornadas são dotados de uma peculiaridade em não consistirem em períodos em que o trabalhador poderá fruir com sua família ou lazer, por exemplo, mas consiste basicamente em um intervalo cuja finalidade perpassará unicamente para que sua condição física e mental seja preservada durante a jornada, sendo considerados intervalos imprescindíveis para alimentação e descanso:

Visam tais lapsos de descanso situados dentro da jornada de trabalho, fundamentalmente, a recuperar as energias do empregado, no contexto da concentração temporal de trabalho que caracteriza a jornada cumprida a cada dia pelo obreiro. Seus objetivos, portanto, concentram-se essencialmente em torno de considerações de saúde e segurança do trabalho, como instrumento relevante de preservação da higidez física e mental do trabalhador ao longo da prestação diária de serviços.³⁷

É importante, ademais, deixar claro a importância e necessidade da existência desse intervalo, justamente por possuir relevância na jornada 12x36, que será aprofundada posteriormente.

Por fim, destaque para a existência do descanso semanal remunerado elencado no art. 67, CLT, que determina aos trabalhadores o direito a um dia de repouso semanal, sem que sua remuneração seja prejudicada em consequência disto. Tal direito se mantém inclusive em casos de empresas que funcionem todos os dias da semana, sendo determinado pela lei a elaboração de uma escala que permita a todos os trabalhadores o repouso semanal de um dia. A caracterização desse instituto consiste basicamente na existência de um lapso temporal de 24 horas, ocorrência regular ao longo das semanas em que o contrato é cumprido, coincidência preferencial com o domingo, imperatividade do instituto e remuneração do correspondente período de descanso.³⁸

3.3 A Reforma Trabalhista e os novos “limites” de duração do trabalho

A reforma trabalhista (Lei 13.467/17) trouxe várias mudanças na Consolidação das Leis do Trabalho pautado sobre um discurso de uma suposta necessidade de modernização das

³⁷ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16 ed. São Paulo: LTR, 2017. p. 1076.

³⁸ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16 ed. São Paulo: LTR, 2017. 1196 p.

Em análise ao disposto mencionado, já é possível notar, além de seu claro caráter prejudicial ao trabalhador, seu desencontro com a norma que prevê o pagamento em dobro para dias trabalhados em feriado e repouso semanal, disposta na Lei nº 605/1949 em seu art. 9º “nas atividades em que não for possível, em virtude das exigências técnicas das empresas, a suspensão do trabalho, nos dias feriados civis e religiosos, a remuneração será paga em dobro, salvo se o empregador determinar outro dia de folga.”⁴⁹

Observando o disposto no art. 59-A da CLT, citado acima, sob o viés do Princípio da Proteção, é possível afirmar que este configura-se como uma supressão, tendo em vista que há claro desrespeito ao disposto no artigo 7º, inciso XV, Constituição Federal⁵⁰, considerando que as 36 horas de descanso condizem com a estipulação da jornada em si, não havendo que se falar em aplicação do disposto no art. 9º da Lei nº 605/1949, ou seja, não se considera folga, e sim descanso o intervalo de 36 horas entre os dias trabalhados.

No que tange ao adicional noturno, a disposição constitucional é clara ao prever em seu art. 7º, inciso IX que a hora noturna deve ser paga em valor maior do que a hora diurna. A compensação, por sua vez, é feita sem qualquer menção ao disposto na Constituição Federal, simplesmente agindo em desacordo com o mesmo.

Outra alteração a ser apontada, requer, para sua mínima compreensão, a leitura da súmula nº 91 do Tribunal Superior do Trabalho, que traz a definição de Salário Complessivo, que nada mais é que o pagamento de parcelas salariais de forma unificada, sem que haja especificação ao que uma das parcelas se refere, havendo assim uma omissão que torna inviável o reconhecimento da parcela como remuneração ou salário.

Diante de tal prática, o Tribunal Superior do Trabalho, após várias decisões em dissídios trabalhistas⁵¹, editou a Súmula nº 91, que veda a existência de cláusulas contratuais que fixam determinada importância ou porcentagem para atender de forma englobada vários direitos

⁴⁹ BRASIL. Casa Civil. Lei n. 605, de 04 de janeiro de 1949. **Diário Oficial da União**. Rio de Janeiro, 05 de janeiro de 1949. Disponível <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/10605.htm> Acesso em: 18 ago. 2021.

⁵⁰ BRASIL. **Constituição**. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF. Senado Federal: Casa Civil, 1988. Disponível <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/ConstituicaoCompilado.htm> Acesso em: 24 jul. 2021.

⁵¹ Os precedentes da Súmula nº91 do TST podem ser encontrados em: TST. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 91**, de 26 de setembro de 1978. Nula é a cláusula contratual que fixa determinada importância ou porcentagem para atender englobadamente vários direitos legais ou contratuais do trabalhador. Diário Oficial: Res. 121/2003, DJ 19, 20, 21 nov. 2003. Disponível <https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_51_100.html#SUM-91> Acesso em: 15 jul. 2021.

legais ou contratuais do trabalhador, ou seja, veda o salário complessivo, cujo termo foi criado pela própria jurisprudência trabalhista.

A inovação da Reforma Trabalhista presente no parágrafo único do art. 59-A, CLT trouxe que os pagamentos devidos a título de descanso semanal remunerado, feriados e adicional noturno seriam estabelecidos em uma única parcela que estaria contida na remuneração mensal. A norma, portanto, não discrimina as parcelas, agindo em evidente desacordo com a mencionada súmula do Tribunal Superior do Trabalho, em sendo mais um ponto desrespeitado pela reforma trabalhista, desta vez ao Tribunal Superior do Trabalho e que outra vez possui condão claro de prejudicar a parte empregada da relação trabalhista.

Por fim, a reforma trabalhista inovou mais uma vez negativamente e contra o trabalhador ao instituir a desnecessidade da emissão de licença prévia pelas autoridades competentes para a prática de trabalho insalubre. Tal previsão foi disposta no parágrafo único do art. 60, da CLT que, basicamente, excluiu, para trabalhadores do regime 12x36, a obrigatoriedade de licença prévia, prevista no *caput* do mesmo artigo, para o trabalho insalubre.

O relator da reforma trabalhista alegou a necessidade de “desburocratização” na relação trabalhista para justificar tal medida, conforme o disposto no documento do projeto de lei que resultou na instituição da reforma:

Para desburocratizar, a nova redação dada pelo Substitutivo reconhece a prática nacional e aponta a desnecessidade de autorização específica pelo Ministério do Trabalho para liberação do trabalho da 8ª a 12ª hora em ambientes insalubres, como no caso do trabalho de médicos, enfermeiros e técnicos de enfermagem nos hospitais.⁵²

Novamente escancarado o descaso da reforma trabalhista com a parte empregada, simplesmente negando garantias anteriormente previstas. A dispensa de licença prévia pelo órgão competente para o trabalho em ambiente insalubre já foi inclusive rechaçada pelo Tribunal Superior do Trabalho, que reafirmou tal necessidade:

O Tribunal Regional, prolator da decisão rescindenda, reconheceu que a validade da prorrogação da jornada, nas atividades insalubres, ainda que prevista em acordo coletivo, está condicionada à existência de licença prévia da autoridade competente em matéria de higiene do trabalho. (...) Ademais, mesmo que a jornada de trabalho

⁵²BRASIL. Câmara dos Deputados. **Relatório da Reforma Trabalhista**, de 10 de abril de 2017. Comissão Especial Destinada a Proferir Parecer ao Projeto de Lei nº 6.787, de 2016, do Poder Executivo. Diário Oficial. Altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho, e a lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, para Dispor Sobre Eleições de Representantes dos Trabalhadores no Local de Trabalho e Sobre Trabalho Temporário, e Dá Outras Providências, 2017. p. 40. Disponível < https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1544961 > Acesso em: 22 de julho de 2021.

12x36 não seja um acordo de compensação, equipara-se, “[...] haja vista a sua finalidade de proteção à saúde e redução dos riscos do ambiente de trabalho”.⁵³

Logo, diante das mudanças propostas pela reforma e seus impactos, nota-se que as mudanças possuem claro condão de enfraquecer o trabalhador nas relações trabalhistas, influenciando inclusive na baixa do salário no contrato de trabalho sob uma justificativa falha de que se estaria incentivando mais contratações, os reflexos de se baixar tão drasticamente o valor trabalho resulta em reflexos negativos para a seguridade social e conseqüentemente para a economia nacional de forma geral.

4.2 Inconstitucionalidade do sistema 12x36: agressão ao Direito Fundamental ao Trabalho Digno na perspectiva da Dignidade da Pessoa Humana

Ao longo deste trabalho foi demonstrado como a reforma trabalhista influenciou nas relações de trabalho, mais especificamente naqueles que exercem suas atribuições sobre o regime 12x36. As alterações, como exposto, por várias e várias vezes promoveram mudanças em claro desacordo tanto com a jurisprudência dos tribunais superiores do trabalho, bem como contra a própria Constituição Federal da República.

Neste sentido, convém ressaltar que diante de tantas inobservâncias e desrespeitos ao ordenamento jurídico trabalhista e constitucional, resta configurado que este conjunto de afrontas significa uma lesão àquele que foi apontado como princípio maior, o da dignidade da pessoa humana.

Em sendo o maior responsável por delimitar os valores maiores a serem tutelados pelo ordenamento jurídico brasileiro, entre eles o trabalho digno, é importante mencionar que a legislação trabalhista, assim como a construção jurisprudencial acerca das relações de trabalho, foi constituída tomando como base tais princípios. A reforma trabalhista ao promover as mudanças no regime 12x36 ao inobservar os pilares nos quais eram pautadas as relações trabalhistas, ofende o trabalho digno e a dignidade da pessoa humana.

Buscando evidenciar tais fatos, Chaves e Macedo⁵⁴ trouxeram relatos de operadores do Direito em relação ao conteúdo da reforma trabalhista em relação às mudanças feitas no regime

⁵³ MOREIRA, Elen. **TST invalida jornada 12x36 sem prévia licença do MT**. Instituto de Direito Real. Florianópolis, 2020. Disponível <<https://direitoreal.com.br/noticias/tst-invalida-jornada-12x36-sem-previa-licenca-do-mt>> Acesso em: 8 jul. 2021.

⁵⁴ MACEDO, Gervânia Medeiros; CHAVES, Jorge Victor Martins. **A (in)constitucionalidade da jornada 12x36 após a reforma trabalhista: uma análise da ADI 5994 do STF**. Jus.com.br. 2021. p. 11. Disponível

12x36. Primeiramente, o Procurador do Ministério Público do Trabalho de São Paulo, Rodrigo Lestrade Pedroso, ao ser questionado afirmou que:

(...) entendeu que o legislador ordinário fere a Constituição Federal, pontualmente em seu art. 7º, inc. XIII, admitindo a possibilidade de pactuação de tal jornada por meio de acordos individuais, enfatizando, também, que viola a Convenção 155 da OIT, em seus artigos 5º, alínea “b” e 8º.

Em seguida e em consonância com a opinião exposta acima, Leonardo Fazito, advogado do Sindicato dos empregados em estabelecimentos de serviços de saúde (SINDEESS) de Belo Horizonte, expõe que:

(...) a jornada especial seria inconstitucional, explicitando seu descontentamento, não apenas no que diz respeito à expressão “acordo individual escrito”, mas, também, acentuando outros pontos relevantes que são discutidos pela doutrina, como a possibilidade de indenização do intervalo intrajornada

A terceira pessoa ouvida foi Gabriela Nogueira Xavier Matias, advogada e mestre em Direito do Trabalho que “reiterou que os dispositivos que abordam questões de direito material do trabalho vieram em contramão dos princípios trabalhistas da proteção, da alteridade, da norma mais favorável, dentre outros.”

Por fim, a última opinião foi proferida por Érika Masin, advogada do sindicato dos Empregados em Edifícios e Condomínios, Empresas de Prestação de Serviços em Asseio, Conservação, Higienização, Desinsetização, Portaria, Vigia e dos Cabineiros (SINDEAC), de Belo Horizonte:

(...) consentiu com os pontos de vista de outros entrevistados, evidenciando, principalmente, as dificuldades que o sindicato tem enfrentado diante das negociações coletivas travadas com os sindicatos patronais e com os empregadores, para manutenção dos direitos anteriormente resguardados no corpo de seus acordos e convenções.

Desta forma, não só claro o desrespeito contra normas constitucionais e trabalhistas expostos não só pelos operadores do direito acima mencionados, mas também por grande parte da doutrina, não só pelo desrespeito aos trabalhadores e suas garantias fundamentais, mas também pelo fato de acirrar ainda mais os dissídios trabalhistas e gerar, conseqüentemente, uma

grande insegurança jurídica, retratos incontáveis de ofensa e lesão ao que se deveria prezar, a dignidade humana.

Os reflexos negativos já foram constatados em 2019 quando

Pela primeira vez na história, o Brasil foi incluído na lista dos dez piores países do mundo para a classe trabalhadora pelo Índice Global de Direitos, divulgado na semana passada durante a 108ª Conferência Internacional do Trabalho, ligada à ONU. O alerta foi apresentado durante audiência pública na Comissão de Direitos Humanos (CDH)⁵⁵

As violações impostas pela reforma trabalhista no que diz respeito à integridade física e moral do trabalhador, ao trabalho prestado mediante uma jornada razoável, efetivação dos direitos trabalhistas bem como o respeito aos princípios constitucionalmente previstos, demonstram sua contribuição para a descaracterização do trabalho como digno.

Ao tornar possível a supressão do intervalo intrajornada, ir de encontro com a norma constitucional que prevê o pagamento de horas realizadas em período noturno e também a entendimento dos Tribunais Superiores ao possibilitar o salário complessivo, instituir a desnecessidade de licença prévia para a realização de trabalho em áreas insalubres, bem como a estipulação facilitada do regime 12x36 a qualquer trabalhador por acordo, a reforma atenta contra o trabalho digno.

Isso porque para a caracterização do trabalho como digno, conforme ensinamentos de Alves,⁵⁶ é necessário o preenchimento dos seguintes requisitos:

(...)1 a vedação à coisificação do trabalhador; 2. a inserção (mínima) do trabalhador na riqueza gerada pelo capitalismo; 3. a efetivação de direitos trabalhistas mínimos; 4. o respeito à integridade física e moral do trabalhador; 5. a garantia de contraprestação pecuniária mínima por uma jornada razoável e controlada e 6. respeito aos direitos fundamentais previstos constitucionalmente.

Logo, evidente que as medidas trazidas pela reforma trabalhista atentam contra características apontadas pelo autor não só em decorrência das situações já expostas anteriormente neste capítulo, mas também pelo caráter de trabalho penoso contido no regime de trabalho 12x36, também apontado anteriormente e que além de influir contra a integridade

⁵⁵ AGENCIA SENADO. **Brasil está entre os piores países do mundo para trabalhador, aponta debate**. Senado Notícias. Brasília, 2019. Disponível <<https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2019/06/24/brasil-esta-entre-os-piores-paises-do-mundo-para-trabalhador-aponta-debate>> Acesso em: 8 jul. 2021

⁵⁶ ALVES, Amauri César. **Sistemas produtivos, direito do trabalho e contratação de pessoas via plataformas digitais: análise de momentos de afirmação e de negação do direito fundamental ao trabalho digno**. In: **DELGADO, Gabriela Neves. Direito fundamental ao trabalho digno no século XXI: desafios e ressignificações para as relações de trabalho na era digital**. v.3. 1.ed. São Paulo, LTr, 2020. p. 5.

física do trabalhador, pode ser caracterizado como coisificação, atentado contra a jornada razoável e respeito aos direitos fundamentais.

Nunca é demais então lembrar que a melhor interpretação de uma situação concreta envolvendo disposição (diária, semanal, mensal) de trabalho é aquela que reconhece a supremacia das normas constitucionais e de que trata o disposto no art. 7º, XIII e XIV, como limites e não como meras referências para pagamento ordinário.⁵⁷

Os impactos de uma reforma que flexibiliza direitos, flexibilização esta vedada constitucionalmente, deixa uma enorme responsabilidade e sobrecarga dos órgãos jurisdicionais para que estes atuem com o fim de restabelecer garantias e direitos retirados por uma legislação que não possui nenhum outro objetivo aparente que não o favorecimento de uma classe específica, objetivo este promovido às custas da supressão do trabalho digno.

O respeito à dignidade da pessoa humana se refere à garantia das necessidades vitais de cada indivíduo, bem como é imprescindível para a manutenção do atual Estado Democrático de Direito. Logo, a violação à vida digna que se vislumbra nas mudanças proporcionadas pela reforma trabalhista implica em reflexos diretos ao Estado Democrático de Direito e consequentemente na sociedade como um todo, ou seja, não é precipitado afirmar que os impactos das medidas impostas pela reforma trabalhista no regime em questão trazem impactos negativos não só à vida digna de cada um dos indivíduos, mas também sobre a sociedade como um todo.

⁵⁷ ALVES, Amauri Cesar. Limite Constitucional de Jornada, Dano Existencial e Trabalho Escravo. **Rev. Fac. Dir. Sul de Minas**, Pouso Alegre, v. 31, n. 2, jul/dez 2015. p. 164. Disponível <<https://revista.fdsu.edu.br/index.php/revistafdsu/article/view/106/57>> Acesso em: 21 ago. 2021.

5 CONCLUSÕES

A partir das concepções dos autores já citados, o presente trabalho pôde elencar e caracterizar os princípios tidos como norteadores da pesquisa, a Dignidade da Pessoa Humana e seu corolário Direito Fundamental ao Trabalho Digno. Apresentou-se a aplicação prática dos referidos princípios nos contratos de trabalho, como também se esmiuçou o entendimento sobre tais conceitos.

Foram elencados os princípios supramencionados como fontes formais do Direito, devendo ser aplicados como se norma fossem. Diferenciados princípios Constitucionais aos do Direito do Trabalho, não restaram dúvidas de que ambos cumprem fundamental papel para a proteção ao trabalhador, sujeito hipossuficiente das relações de trabalho.

A Dignidade da Pessoa Humana, referida aqui como um superprincípio, pode ser expressa na seara direito trabalhista como uma das formas de se garantir todos os direitos necessários a um trabalhador, protegendo-o das intempéries da relação hipossuficiente qual é submetido. Sendo este princípio norteador imprescindível, demonstrou-se que a partir deste podemos compreender outras garantias fundamentais, como a do Trabalho Digno.

Conceitua-se as formas que podem ser caracterizados o trabalho, ficando demonstrado que não pode ser somente uma troca comercial de dinheiro por força de trabalho, mas sim que sejam reconhecidos todos os direitos fundamentais do trabalhador, sem distinções e nem tampouco discriminações.

A partir da conceituação de todos os princípios expostos, o trabalho segue na intenção de apreciar o limite de jornada.

Em primeiro lugar, expõe-se a disponibilidade semanal de trabalho preceituada pela Constituição da República. Com base em um apanhado histórico, percebemos que desde a constituição de 1937 é tratada a limitação do tempo de trabalho. Foi demonstrado que a criação de limites surge como uma forma de coibir abusos por parte do empregador, limitando a jornada diária a 8 horas.

Entende-se que a carta constitucional, como “lei maior”, deveria ser observada como ponto de partida para a promulgação das demais normas, não só pelo ponto de vista da hierarquia entre as leis, essencial para o ordenamento brasileiro, mas também pelo fato de que a Constituição Federal de 1988 elenca direitos individuais e coletivos, com enfoque à proteção dos indivíduos.

Entretanto, na contramão do que propõe a Carta Magna, a reforma trabalhista trás “novos limites” de duração de trabalho quando altera o tempo máximo de jornada para 12 horas,

permitindo que pudesse ser acordado entre empregador e empregado, por mero acordo escrito, a implementação do sistema de trabalho 12x36.

Foram trazidas demais alterações relacionadas à reforma trabalhista que também representam prejuízo ao trabalhador, como a introdução do trabalho intermitente, a possibilidade de supressão do intervalo intrajornada e o fim das horas *in itinere*. Fica evidenciado que a reforma trabalhista favorece somente um dos sujeitos da relação de trabalho.

Todos os conceitos, informações, dados, referências e normas que foram apresentados e debatidos até o momento serviram como alicerce para que fosse atacado o cerne da questão, quando se adentra na discussão a respeito da introdução do novo sistema de trabalho 12x36 no ordenamento jurídico e seus efeitos.

É cediço que o referido regime de trabalho sofreu radicais alterações, deixando de ser exceção e tornando-se uma prática usual. Foi fixado para todas as áreas, além de poder ser estabelecido mediante simples acordo individual escrito. Além disso, foi definido que não seria mais necessário o pagamento referente as horas noturnas trabalhadas, dos feriados e descansos semanais. Ficou demonstrado ser uma inovação que diverge da norma, como também gera prejuízos ao empregado.

Considerando tudo o que foi exposto no decorrer do trabalho, fica demonstrado que a reforma trabalhista nega garantias fundamentais anteriormente previstas, gerando sério prejuízo aos direitos dos trabalhadores, em virtude da parte empregadora.

Demonstrou-se, portanto, que a reforma trabalhista influenciou negativamente nas relações de trabalho, notadamente quando se trata do regime 12x36. Em consonância com as opiniões de operadores do direito, conforme apresentado, o legislador fere a Constituição Federal e os princípios que regem as relações de trabalho.

Diante de tamanho desrespeito a preceitos fundamentais e observando que a partir da ótica da parte hipossuficiente da relação, não há que se falar em pontos positivos trazidos pela reforma trabalhista, pois a mesma se deu caracterizada pela supressão de direitos, exclusão de garantias e o estabelecimento de um sistema de trabalho que fere preceitos constitucionais. Acredita-se que certamente foram violados os princípios da Dignidade da Pessoa Humana, como também foi cerceada a possibilidade de um trabalho efetivamente digno.

REFERÊNCIAS

AGENCIA SENADO. **Brasil está entre os piores países do mundo para trabalhador, aponta debate.** Senado Notícias. Brasília, 2019. Disponível <<https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2019/06/24/brasil-esta-entre-os-piores-paises-do-mundo-para-trabalhador-aponta-debate>> Acesso em: 8 jul. 2021

ALVES, Amauri Cesar. Limite Constitucional de Jornada, Dano Existencial e Trabalho Escravo. **Rev. Fac. Dir. Sul de Minas**, Pouso Alegre, v. 31, n. 2, p. 153-186, jul./dez. 2015. Disponível <<https://revista.fdsu.edu.br/index.php/revistafdsu/article/view/106/57>> Acesso em: 21 ago. 2021.

ALVES, Amauri César. Sistemas produtivos, direito do trabalho e contratação de pessoas via plataformas digitais: análise de momentos de afirmação e de negação do direito fundamental ao trabalho digno. **In: DELGADO, Gabriela Neves. Direito fundamental ao trabalho digno no século XXI: desafios e ressignificações para as relações de trabalho na era digital.** v.3. 1.ed. São Paulo, LTr, 2020.

ARRUDA, Katia Magalhães. O Princípio da Dignidade da Pessoa Humana e sua Força Normativa. **In: Revista do TST**, Brasília, vol. 75, no 3, jul./set. 2009. Disponível em <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/13661/002_arruda.pdf?sequence=4&isAllowed=y> Acesso em 06 de agosto de 2021.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Relatório da Reforma Trabalhista**, de 10 de abril de 2017. Comissão Especial Destinada a Proferir Parecer ao Projeto de Lei nº 6.787, de 2016, do Poder Executivo. Diário Oficial. Altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho, e a lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, para Dispor Sobre Eleições de Representantes dos Trabalhadores no Local de Trabalho e Sobre Trabalho Temporário, e Dá Outras Providências, 2017. p. 40. Disponível <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1544961> Acesso em: 22 de julho de 2021.

BRASIL. Casa Civil. Lei n. 605, de 04 de janeiro de 1949. **Diário Oficial da União**. Rio de Janeiro, 05 de janeiro de 1949. Disponível <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/10605.htm> Acesso em: 18 ago. 2021.

BRASIL. **Constituição**. Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil (de 16 de julho de 1934). Brasília, DF. Senado Federal: Casa Civil, 1934. Disponível <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm> Acesso em: 8 jul. 2021.

BRASIL. **Constituição**. Constituição da República Federativa do Brasil de 1967. Brasília, DF. Senado Federal: Casa Civil, 1967. Disponível <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao67.htm> Acesso em: 21 jul. 2021.

BRASIL. **Constituição**. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF. Senado Federal: Casa Civil, 1988. Disponível

< http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/ConstituicaoCompilado.htm> Acesso em: 21 ago. 2021.

BRASIL. **Decreto-lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943.** Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial [dos] Estados Unidos do Brasil: secção 1, Rio de Janeiro, DF, ano 82, n. 184, p. 11937-11984, 9 ago. 1943. Disponível <<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-5452-1-maio-1943-415500-publicacaooriginal-1-pe.html>> Acesso em: 8 jul. 2021.

BRASIL. Tribunal Regional Do Trabalho. **JT Julga Caso de Prática Ilícita de Marchandage.** Jusbrasil. 2013. Disponível em: <https://trt-3.jusbrasil.com.br/noticias/112509813/jt-julga-caso-de-pratica-ilicita-de-marchandage>. Acesso em: 24 jul. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 91**, de 26 de setembro de 1978. Nula é a cláusula contratual que fixa determinada importância ou percentagem para atender englobadamente vários direitos legais ou contratuais do trabalhador. Diário Oficial: Res. 121/2003, DJ 19, 20, 21 nov. 2003. Disponível < https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_51_100.html#SUM-91> Acesso em: 15 ago. 2021.

DELGADO, Gabriela Neves. **Direito Fundamental ao Trabalho Digno.** 1 ed. São Paulo: LTR, 2006. 224 p.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 16 ed. São Paulo: LTR, 2017. 1196 p.

DELGADO, Maurício Godinho. Duração do Trabalho: o debate sobre a redução para 40 horas semanais. **Revista do TST**, Brasília, v. 75, n. 2, p. 25-34, abr./jun. 2009. Disponível <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/13496/002_delgado.pdf?sequence=5> Acesso em: 15 jul. 2021.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista No Brasil:** com Comentários a Lei N. 13.467/2017. 1 ed. São Paulo: LRT, f. 192, 2017. 384 p.

FERNANDES, Bernardo Gonçalves. **Curso de Direito Constitucional.** 9 ed. Salvador: JusPooivm, 2017. 1702 p.

FREDES (UFPEL), Mariana Secani Lucas. **A dignidade e a autonomia garantidas pelo Estado hegeliano.** Intuitio, v. 7, n. 2, p. 226-235, 18 nov. 2014. Disponível em <<https://revistaseletronicas.pucrs.br/ojs/index.php/intuitio/article/view/18765>> Acesso em: 10 ago. 2021.

FREITAS, Ricardo de. Reforma Trabalhista: Contrato de Trabalho Intermitente e os Cuidados na Contratação. **Rede Jornal Contábil.** 2019. Disponível <<https://teste.jornalcontabil.com.br/reforma-trabalhista-contrato-de-trabalho-intermitente-e-os-cuidados-na-contratacao/?amp>> Acesso em: 20 jul. 2021.

KUMAGAI, Cibele; MARTA, Taís Mader. **Direito Fundamental ao Trabalho Digno**. In: I Simpósio internacional de Análise Crítica do Direito. 2019, Paraná. 19 p. Disponível < <http://eventos.uenp.edu.br/sid/publicacao/artigos/9.pdf>. > Acesso em: 10 ago. 2021.

PAGNO, Luana. **A Dignidade Humana em Kant**. Barbarói, Santa Maria, n. nº 47, p. 223-237, jan. / jun. 2016. Edição Especial. Disponível em < <https://online.unisc.br/seer/index.php/barbaroi/article/view/9560>> Acesso em: 16 ago. 2021.

MACEDO, Gervânia Medeiros; CHAVES, Jorge Victor Martins. **A (in)constitucionalidade da jornada 12x36 após a reforma trabalhista: uma análise da ADI 5994 do STF**. Jus.com.br. 2021. 26 p. Disponível <<https://jus.com.br/artigos/91765/a-in-constitucionalidade-da-jornada-12x36-apos-a-reforma-trabalhista-uma-analise-da-adi-5994-do-stf>> Acesso em: 5 ago. 2021.

MARTINS, Thiago Penido; BRAZ, Virgínia Lara Bernardo. As Transformações nas Relações de Trabalho, a Reforma Trabalhista e a Proibição ao Retrocesso Social. **Direito & Desenvolvimento**, João Pessoa, v. 9, n. 2, p. 95-117, ago./dez. 2018. Disponível em: <https://periodicos.unipe.br/index.php/direitoedesenvolvimento/article/view/675/557>. Acesso em: 15 ago. 2021.

MORAES, Alexandre de. **Direito Constitucional** – Imprensa: São Paulo, Atlas, 2005. 33ª Edição. 970 p.

MOREIRA, Elen. **TST invalida jornada 12x36 sem prévia licença do MT**. Instituto de Direito Real. Florianópolis, 2020. Disponível <<https://direitoreal.com.br/noticias/tst-invalida-jornada-12x36-sem-previa-licenca-do-mt>> Acesso em: 8 jul. 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Trabalho Decente**. OIT. [s.d]. Disponível < <https://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-decente/lang--pt/index.htm>> Acesso em: 8 jul. 2021

QUEIROZ, Victor Santos. A dignidade da pessoa humana no pensamento de Kant. Da fundamentação da metafísica dos costumes à doutrina do direito. Uma reflexão crítica para os dias atuais. **Revista Jus Navigandi**, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 10, n. 757, 31 jul. 2005. Disponível em < <https://jus.com.br/artigos/7069>> Acesso em: 10 ago. 2021

SÜSSEKIND, Arnaldo. Interpretação e aplicação da norma trabalhista. **Síntese Trabalhista**. Porto Alegre, v. 12, n. 144, p. 27-30, jun. 2001.