



Poder Judiciário  
Justiça do Trabalho  
Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região

## **Incidente de Resolução de Demandas Repetitivas 0001264-88.2025.5.06.0000**

**Relator: VALDIR JOSE SILVA DE CARVALHO**

### **Processo Judicial Eletrônico**

**Data da Autuação: 07/05/2025**

**Valor da causa: R\$ 1.000,00**

#### **Partes:**

**REQUERENTE:** SERGIO TORRES TEIXEIRA

**REQUERIDO:** EVANDRO MARIANO SILVA

**ADVOGADO:** DANIELA SIQUEIRA VALADARES

**REQUERIDO:** REFERENCIAL SEGURANCA PRIVADA EIRELI

**REQUERIDO:** MRV ENGENHARIA E PARTICIPACOES SA

**ADVOGADO:** IVAN ISAAC FERREIRA FILHO

**TERCEIRO INTERESSADO:** MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

**TERCEIRO INTERESSADO:** ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL - PERNAMBUCO

**TERCEIRO INTERESSADO:** ASSOCIAÇÃO MUNICIPALISTA DE PERNAMBUCO

**TERCEIRO INTERESSADO:** ADVOCACIA GERAL DA UNIÃO PROCURADORIA REGIONAL DA UNIÃO DA 5ª REGIÃO

**TERCEIRO INTERESSADO:** PROCURADORIA DO ESTADO DE PERNAMBUCO

**TERCEIRO INTERESSADO:** SINDICATO DOS ENFERMEIROS NO ESTADO DE PERNAMBUCO - SEEPE

**ADVOGADO:** JOAO GABRIEL VIEIRA WANICK

**TERCEIRO INTERESSADO:** SINDICATO PROFISSIONAL DOS AUXILIARES E TÉCNICOS DE ENFERMAGEM DE PERNAMBUCO - SATENPE

**TERCEIRO INTERESSADO:** SINDICATO DOS HOSPITAIS, CLÍNICAS, CASAS DE SAÚDE E LAB. DE PESQUISAS E ANAL. CLÍNICAS DO EST. DE PERNAMBUCO

**ADVOGADO:** GUILHERME OSVALDO CRISANTO TAVARES DE MELO

**TERCEIRO INTERESSADO:** FEDERAÇÃO DO COMÉRCIO DE BENS, SERVIÇOS E TURISMO DO EST. DE PERNAMBUCO (FECOMERCIO-PE)

**TERCEIRO INTERESSADO:** FEDERAÇÃO DAS INDÚSTRIAS DO ESTADO DE PERNAMBUCO

ADVOGADO: RAFAELA CARVALHO BATISTA DA SILVA

**TERCEIRO INTERESSADO:** SINDICATO DOS EMPREGADOS DE EMPRESAS DE SEGURANÇA E VIGILÂNCIA, TRABALHADORES EM TRANSPORTE DE VALORES, SEG. E VIGILÂNCIA DE EMPRESAS PESSOAIS, CURSOS DE FORMAÇÃO E ESPECIALIZAÇÃO DE SEGURANÇAS E VIGILÂNCIA DO EST. DE PERNAMBUCO - SINDESV-PE

**TERCEIRO INTERESSADO:** SINDICATO DOS TRAB. VIGILANTES EMPREGADOS DE EMPRESAS DE TRANSPORTE DE VALORES E ESCOLTA ARMADA DO EST. DE PERNAMBUCO - SINDFORT

**TERCEIRO INTERESSADO:** SINDICATO DAS EMPRESAS DE SEGURANÇA PRIVADA DO EST. DE PERNAMBUCO - SINDESPE-PE

**TERCEIRO INTERESSADO:** SINDICATO DAS EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVAÇÃO, LIMPEZA PÚBLICA E URBANA E TERCEIRIZAÇÃO DE SERVIÇOS NO EST. DE PERNAMBUCO - SEAC-PE

**TERCEIRO INTERESSADO:** SINDICATO DOS EMP. EM EMP. PREST. DE SERV., ASSEIO E CONSERVAÇÃO NOS MUNICÍPIOS DE JABOATÃO, CABO DE STO. AGOSTINHO, IPOJUCA E MORENO/PE - SINDPREST

ADVOGADO: JORGE HENRIQUE MENEZES LEAL

**TERCEIRO INTERESSADO:** SINDICATO INTER MUNICIPAL DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVAÇÃO DE PERNAMBUCO - SIEMACO

**TERCEIRO INTERESSADO:** SINDICATO DOS TRAB. NAS EMP. DE ASSEIO E CONS., LIMP. URBANA, LOC. DE MÃO DE OBRA, ADM. DE IMÓV., COND. DE EDIF., RESID. E COM DO EST. DE PERNAMBUCO - STEALMOAIC

**TERCEIRO INTERESSADO:** SINDICATO NACIONAL DAS EMPRESAS DE MEDICINA DE GRUPO (SINAMGE)

ADVOGADO: MARCELO ANTONIO BRANDAO LOPES



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 6ª REGIÃO  
Tribunal Pleno

PROCESSO Nº TRT - 0001264-88.2025.5.06.0000

ÓRGÃO JULGADOR : TRIBUNAL PLENO

RELATOR : DESEMBARGADOR VALDIR CARVALHO  
REQUERENTE : DESEMBARGADOR SÉRGIO TORRES TEIXEIRA  
REQUERIDO : EVANDRO MARIANO SILVA  
REFERENCIAL SEGURANÇA PRIVADA EIRELI  
MRV ENGENHARIA E PARTICIPAÇÕES S.A.  
ADVOGADOS : DANIELA SIQUEIRA VALADARES  
IVAN ISAAC FERREIRA FILHO  
PROCEDÊNCIA : TRT 6ª REGIÃO

**Ementa:** DIREITO DO TRABALHO. INCIDENTE DE RESOLUÇÃO DE DEMANDAS REPETITIVAS. ESCALA DE TRABALHO 12X36. COMPENSAÇÃO DE JORNADA. APLICAÇÃO DO ART. 59-B DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO. PLANTÕES EXTRAS. NÃO DESCARACTERIZAÇÃO DO REGIME.

### I. CASO EM EXAME

1. Incidente de Resolução de Demandas Repetitivas (IRDR), instaurado com base nos arts. 976 e 977 do Código de Processo Civil, e 142 e 143 do Regimento Interno deste TRT da 6ª Região, a partir da Reclamação Trabalhista 0000075-73.2024.5.06.0012, visando dirimir divergência jurisprudencial existente entre os Órgãos Turmários quanto à validade da escala de trabalho 12x36, diante da realização de plantões extras.

### II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO

2. Há duas questões em discussão: (i) definir se a escala 12x36 está abrangida pelo conceito de compensação de jornada previsto no art. 59-B da Consolidação das Leis do Trabalho; e (ii) estabelecer, caso superada a primeira premissa, qual a quantidade mensal necessária de plantões extras que, por si só, descaracteriza a referida escala 12x36, mesmo quando pactuada por norma coletiva de trabalho.

### III. RAZÕES DE DECIDIR

3. A escala de trabalho 12x36 é prevista expressamente no Diploma Laboral e consolidada na jurisprudência trabalhista e constitucional, sendo considerada válida tanto quando pactuada por norma coletiva, quanto por acordo individual escrito, conforme autorizado pelos arts. 59-A e 60, parágrafo único, da CLT, e pela jurisprudência do Supremo Tribunal Federal (ADI 5994 e Tema 1046).



4. A jornada 12x36 configura compensação de jornada, pois as 04 (quatro) horas excedentes da 8ª (oitava) hora diária são compensadas com o descanso de 36 (trinta e seis) horas, enquadrando-se no conceito de compensação previsto no art. 59-B da Norma Trabalhista. Assim, a prestação habitual de horas extras ou plantões não invalida, por si só, o regime de trabalho 12x36 horas, sendo devidas, apenas, as horas que ultrapassem a 12ª (décima segunda) hora diária, desde que respeitado o pactuado individual ou coletivamente.

#### IV. DISPOSITIVO E TESE

Tese de julgamento:

1. A escala de trabalho 12x36 configura espécie de compensação de jornada, estando abrangida pelo art. 59-B da CLT, razão pela qual a prestação habitual de plantões extras não descaracteriza o regime, devendo ser remuneradas, como extraordinárias, apenas as horas que ultrapassem a 12ª (décima segunda) hora diária da jornada contratual. Incidente de Resolução de Demandas Repetitivas conhecido e provido para firmar a seguinte tese jurídica: *"A escala de trabalho 12x36 configura espécie de compensação de jornada, estando abrangida pelo art. 59-B da CLT, razão pela qual a prestação habitual de plantões extras não descaracteriza o regime, devendo ser remuneradas, como extraordinárias, apenas as horas que ultrapassem a 12ª (décima segunda) hora diária da jornada contratual."*

Dispositivos relevantes citados: CF, art. 7º, XIII; CLT, arts. 59-A, 59-B e 60, parágrafo único; CPC, arts. 926, 976, § 5º, 979 e 985; RITRT6, arts. 142 a 145 e 154.

Jurisprudência relevante citada: STF, ADI 5994/DF, Rel. Min. Gilmar Mendes, j. 30.05.2019; Tema 1046 da Repercussão Geral e RE 1.046.515 /MG; TST, AIRR 0000448-35.2023.5.17.0012, Rel. Min. Morgana Richa, j. 17.09.2025 e RRAg 1001219-22.2021.5.02.0064, Rel. Min. Breno Medeiros, j. 21.02.2024; e TRT-6ª Região, Processo 0000983-61.2023.5.06.0014, Rel. Des. Ivan Valença Alves, j. 24.01.2025.

## RELATÓRIO

Vistos etc.

Cuida-se de Incidente de Resolução de Demandas Repetitivas (IRDR), suscitado pelo Desembargador Sérgio Torres Teixeira, com fulcro nos arts. 976, inciso I, e 977, inciso I, do Código de Processo Civil, e arts. 142 e 143, inciso I, § 1º, do Regimento Interno deste Sexto Regional, tendo como processo originário a Reclamação Trabalhista 0000075-73.2024.5.06.0012, ajuizada por EVANDRO MARIANO SILVA, em face das reclamadas REFERENCIAL SEGURANÇA PRIVADA EIRELI e MRV ENGENHARIA E PARTICIPAÇÕES S.A.



Mediante o Ofício TRT6-GDSTT nº 04/2025, o requerente, Desembargador Sérgio Torres Teixeira, aponta a necessidade de reconhecimento da existência de efetiva repetição de processos nos quais subsistem divergências jurisprudenciais entre as 04 (quatro) Turmas deste Tribunal Regional do Trabalho, acerca de questão unicamente de direito, relacionada à validade da escala de trabalho 12x36 horas, diante da realização de trabalho em plantões extras. Afirma que, nos termos do art. 142 do Regimento Interno do TRT6, é cabível o presente IRDR, sendo os requisitos de admissibilidade apreciados mediante a Nota Técnica NUGEPNAC/CI nº 001/2025, anexa aos autos. Com isso, busca que seja fixada tese jurídica sobre o seguinte tema: *"1) A escala 12x36 está abrangida pelo conceito de compensação de jornada previsto no art. 59-B da CLT? 2) Caso não se aplique o disposto no parágrafo único do art. 59-B da CLT ao regime especial de trabalho, ainda que se trate de jornada autorizada por norma coletiva, qual a quantidade mensal necessária de plantões extras para, por si só, descaracterizar a referida escala 12x36?"*

Despacho exarado pelo Desembargador Presidente, recebendo o presente Incidente de Resolução de Demandas Repetitivas, com esteio no art. 144, inciso I, do Regimento Interno deste TRT6, determinou o sobrestamento do processo originário nº 0000075-73.2024.5.06.0012, bem como a autuação e distribuição ao relator, nos termos do inciso II do mesmo dispositivo regimental (Id d9210e8).

Processo incluído em pauta para exame da admissibilidade do incidente pelo Plenário da Corte, conforme arts. 981 do Código de Rito, e 145 do Regimento Interno deste Regional.

Acórdão de Id eealefb, por meio do qual o Tribunal Pleno, por unanimidade, admitiu o Incidente de Resolução de Demandas Repetitivas, para fixar a tese jurídica sobre os questionamentos formulados.

Determinada a ampla divulgação acerca do Incidente de Resolução de Demandas Repetitivas, no banco eletrônico de dados disponível no portal da *internet* ([www.trt6.jus.br](http://www.trt6.jus.br)), e comunicação ao Conselho Nacional de Justiça e ao Tribunal Superior do Trabalho, em conformidade com as normas relacionadas com o gerenciamento de precedentes.

As partes da ação trabalhista na qual foi suscitado o Incidente de Resolução de Demandas Repetitivas (Evandro Mariano Silva, Referencial Segurança Privada Eireli e MRV Engenharia e Participações S.A.), e demais interessados (pessoas, órgãos e entidades sindicais) listados no despacho de Id 331220a, foram notificados, para se manifestarem, querendo, no prazo comum de 15 (quinze) dias, tendo ingressado no feito, na condição de terceiros interessados o Sindicato dos



Enfermeiros no Estado de Pernambuco (Id c145ce9), Sindicato dos Empregados de Empresas de Segurança e Vigilância, Trabalhadores em Transporte de Valores, Segurança e Vigilância de Empresas Pessoais, Cursos de Formação e Especialização de Seguranças e Vigilância do Estado de Pernambuco (Id 762618f), Sindicato dos Hospitais, Clínicas, Casas de Saúde e Laboratórios de Pesquisas e Análises Clínicas do Estado de Pernambuco (Id 2114b0c), Procuradoria do Estado de Pernambuco (Id cac4063), Federação das Indústrias do Estado de Pernambuco (Id 2d09fe9), Sindicato dos Empregados em Empresas Prestadoras de Serviço, Asseio e Conservação nos Municípios de Jaboatão, Cabo de Santo Agostinho, Ipojuca e Moreno/PE (Id c19faa5) e Sindicato Nacional das Empresas de Medicina de Grupo (Id 67dc1ee).

O Ministério Público do Trabalho, em parecer da lavra da Procuradora do Trabalho Ana Carolina Lima Vieira, opinou pela fixação da seguinte tese jurídica: *"o regime especial de trabalho 12x36, ainda que previsto em norma coletiva, não está abrangido pelo conceito de compensação de jornada do artigo 59-B da CLT, de modo que a habitualidade das horas extras realizadas em número igual ou superior a dois plantões mensais descaracteriza tal jornada de trabalho, ainda que autorizada por norma coletiva"* (Id cebc8cd).

É o relatório.

## FUNDAMENTAÇÃO

### DA NATUREZA JURÍDICA DA ESCALA DE TRABALHO 12X36 HORAS E DOS EFEITOS DA REALIZAÇÃO DE PLANTÕES EXTRAS MENSAIS

O presente Incidente de Resolução de Demandas Repetitivas, cujo processamento foi admitido pelo plenário desta Corte Trabalhista, tem o intuito de fixar tese jurídica sobre os seguintes questionamentos:

*"1) A escala 12x36 está abrangida pelo conceito de compensação de jornada previsto no art. 59-B da CLT?"*

*2) Caso não se aplique o disposto no parágrafo único do art. 59-B da CLT ao regime especial de trabalho, ainda que se trate de jornada autorizada por norma coletiva, qual a quantidade mensal necessária de plantões extras para, por si só, descaracterizar a referida escala 12x36?"*

É cediço que a escala 12x36 horas se trata de um regime profundamente enraizado em diversas categorias profissionais, tais como aquelas que manifestaram interesse em ingressar nos presentes autos - enfermeiros, seguranças, vigilantes, industriários, profissionais de serviços de limpeza e conservação - e que vem, ao longo do tempo, alcançando muitas outras relações de emprego, tanto assim que o legislador trabalhista, na reforma à Consolidação das Leis do Trabalho,



passou a prever expressamente a jornada diferenciada, dispensando, até mesmo, autorização prévia das autoridades competentes para ser praticada em ambientes insalubres (CLT, arts. 59-A e 60, parágrafo único).

Com base nessa jornada, aos trabalhadores é possível conceder, um descanso de 36 (trinta e seis) horas seguidas, após o trabalho contínuo de 12 (doze) horas, merecendo destaque, ainda, que, embora se imponha uma jornada superior a 08 (oito) horas diárias, não deixa de atender ao interesse dos trabalhadores, porquanto, para cada dia trabalhado descansa outro, possibilitando não apenas um maior período de repouso, mas também o exercício de outras atividades pessoais e até mesmo profissionais, representando, ainda, labor inferior ao limite legal de 220 (duzentos e vinte) horas mensais. Claro, portanto, que inexistente prejuízo à classe trabalhadora na adoção de tal regime de labor.

Seguindo este raciocínio, a prática de horas extras, ainda que habituais, não implica a invalidação da jornada diferenciada em apreço. Sim, porque, a esse respeito, com o advento da Lei nº 13.467/2017, a Consolidação das Leis do Trabalho passou a contar com os termos do art. 59-B, parágrafo único, que dispõe: *"A prestação de horas extras habituais não descaracteriza o acordo de compensação de jornada e o banco de horas."*

Acerca da matéria debatida, já em observância ao primeiro questionamento proposto neste Incidente de Resolução de Demandas Repetitivas, firmo entendimento no sentido de que o art. 59-B Consolidado, abrange a escala 12x36 horas, uma vez que, devidamente implantada, constitui espécie de acordo de compensação, em que 04 (quatro) horas diárias a mais são compensadas por 36 (trinta e seis) horas contínuas de descanso, como já dito.

Imprescindível pontuar que tal ilação está em consonância com o posicionamento do Supremo Tribunal Federal no julgamento da ADI 5994/DF, na qual manteve a regra da Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017), que permite a adoção da jornada de trabalho de 12 (doze) horas, com 36 (trinta e seis) horas ininterruptas de repouso, por meio de acordo individual escrito entre o empregador e o trabalhador (tal como ocorre com o regime de compensação clássico da jornada semanal), observados ou indenizados os intervalos para descanso e alimentação. Nos termos do voto vencedor, proferido pelo Ministro Gilmar Mendes, restou consignada a natureza de compensação de jornada contida na escala 12x36 horas, sendo os fundamentos bem elucidados consoante seguinte excerto:

"(...)

*Nesse contexto, devemos analisar a possibilidade de lei, no caso a CLT, realizar a compatibilização de que trata o art. 7º, XIII, da CF, ao permitir a pactuação da jornada 12h por 36h.*

*Bem vistas as coisas, a questão de fundo requer a devida consideração à liberdade de conformação do legislador. Consoante ensina Robert Alexy, o conjunto daquilo que é constitucionalmente necessário (obrigatório) e do que é constitucionalmente impossível (proibido) demarca os limites da discricionariedade do legislador; porque dentro de tais*





*limites a opção escolhida ou a abstenção de fazer algo são alternativas franqueadas ao poder legislativo: decisões possíveis. "Por isso" - explica Alexy - "é possível denominar essa discricionariedade também como 'âmbito facultado'". Em suas palavras:*

*"A metáfora da moldura pode ser, então, definida da seguinte forma: o que é obrigatório ou proibido é a moldura; o que é facultado - ou seja, nem obrigatório, nem proibido - é aquilo que se encontra no interior da moldura. Nesse sentido, a discricionariedade do legislador é definida por aquilo que é facultado." (ALEXY, Robert. Teoria dos direitos fundamentais. 2ª ed. Trad. Virgílio Afonso da Silva. São Paulo: Malheiros, 2015, p. 582).*

*O argumento da moldura foi lançado por Alexy para se contrapor a modelos explicativos excessivamente materiais: modelos que compreendem a Constituição como um depósito de obrigações e de proibições para qualquer assunto sob o Sol, e que portanto exigem a identificação, nela, de normas que autorizem toda e qualquer decisão material do legislador. Talvez por isso o raciocínio calhe tanto ao caso desta ADI, cuja fundamentação quer fazer crer que o Congresso Nacional incorreu em uma escolha legislativa que não lhe era possível.*

*Bem diferentemente se passam as coisas, entretanto. Consoante asseverado na ADPF 324, de relatoria do Ministro Roberto Barroso, a reforma trabalhista foi a resposta encontrada pelo Congresso Nacional - no exercício de sua discricionariedade epistêmica e estrutural - para proceder à composição entre a proteção do trabalho e a preservação da livre iniciativa, bens de destacada importância no texto de 1988 (cujo art. 1º, IV, coloca os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa como fundamentos da República Federativa do Brasil, senda também trilhada pelo art. 170, ao dispor sobre os fundamentos da ordem econômica).*

*Sem trabalho, não há falar-se em direito ou garantia trabalhista. Sem trabalho, a Constituição Social não passará de uma carta de intenções. A garantia contra despedida arbitrária ou sem justa causa e sua indenização compensatória, o seguro-desemprego, o fundo de garantia do tempo de serviço, o salário mínimo capaz de atender às necessidades vitais básicas do trabalhador e de sua família, o piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho, a irredutibilidade do salário, a garantia de salário mínimo em caso de remuneração variável, o décimo terceiro salário, a remuneração do trabalho noturno superior ao diurno, a proteção do salário contra sua retenção dolosa, a participação nos lucros ou resultados e a participação na gestão da empresa, o salário-família, a jornada não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais, a jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, o repouso semanal remunerado preferencialmente aos domingos, a remuneração do serviço extraordinário superior em cinquenta por cento à do normal, o gozo de férias anuais remuneradas, licença à gestante, licença-paternidade, proteção da mulher no mercado de trabalho, aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, a redução dos riscos inerentes ao trabalho, o adicional de remuneração para atividades penosas, insalubres ou perigosas, a aposentadoria, a assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até cinco anos de idade em creches e pré-escolas, o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho, a proteção em face da automação, o seguro contra acidentes de trabalho, a ação quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, a proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil, a proibição de qualquer discriminação ao trabalhador com deficiência, a proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos, a proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores e a igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo permanente e o trabalhador avulso; tudo isso estará fadado ao esvaziamento se não dermos essa resposta jurídica a um problema econômico e social sistêmico. A rigor, o art. 7º da Constituição não tem vida própria, depende do seu suporte fático: o trabalho.*

*Em relação à jornada de 12h por 36h, lembro que sua aceitação já era pacífica na jurisprudência trabalhista, tendo sido considerada constitucional, inclusive, por esta Suprema Corte.*

*Antes da Reforma Trabalhista, a Súmula 444 do TST entendia válida a adoção da jornada de 12h por 36h, desde que em caráter excepcional, se prevista em lei ou ajustada em negociação coletiva:*





*"JORNADA DE TRABALHO. NORMA COLETIVA. LEI. ESCALA DE 12 POR 36. VALIDADE. - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27/9/2012 - republicada em decorrência do despacho proferido no processo TST-PA-504.280/2012.2 - DEJT divulgado em 26/11/2012. É válida, em caráter excepcional, a jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso, prevista em lei ou ajustada exclusivamente mediante acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho, assegurada a remuneração em dobro dos feriados trabalhados. O empregado não tem direito ao pagamento de adicional referente ao labor prestado na décima primeira e décima segunda horas."*

*Na ADI 4.842, o STF entendeu pela constitucionalidade da estipulação, por lei, da jornada de trabalho de 12h por 36h para os bombeiros civis. Eis a ementa do acórdão: "DIREITO DO TRABALHO. JORNADA DO BOMBEIRO CIVIL. JORNADA DE 12 (DOZE) HORAS DE TRABALHO POR 36 (TRINTA E SEIS HORAS) DE DESCANSO. DIREITO À SAÚDE (ART. 196 DA CRFB). DIREITO À JORNADA DE TRABALHO (ART. 7º, XIII, DA CRFB). DIREITO À PROTEÇÃO CONTRA RISCO À SAÚDE DO TRABALHADOR (ART. 7º, XXII, DA CRFB). 1. A jornada de 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de descanso não afronta o art. 7º, XIII, da Constituição da República, pois encontra-se respaldada na faculdade, conferida pela norma constitucional, de compensação de horários. 2. A proteção à saúde do trabalhador (art. 196 da CRFB) e à redução dos riscos inerentes ao trabalho (art. 7º, XXII, da CRFB) não são 'ipso facto' desrespeitadas pela jornada de trabalho dos bombeiros civis, tendo em vista que para cada 12 (doze) horas trabalhadas há 36 (trinta e seis) horas de descanso e também prevalece o limite de 36 (trinta e seis) horas de jornada semanal. 3. Ação direta de inconstitucionalidade julgada improcedente." (ADI 4.842, Rel. Min. EDSON FACHIN, Tribunal Pleno, julgado em 14.9.2016.)*

*O cerne da questão nesta ação consiste em saber se a jornada de trabalho excepcional de 12h por 36h pode ser estabelecida por acordo individual escrito, entre empregador e empregado, dispensando o acordo ou negociação coletiva.*

*Seguindo a evolução do tratamento doutrinário e jurisprudencial sobre a jornada 12h por 36h, que cada vez mais se consolida entre diferentes categorias de trabalhadores, me parece natural que a reforma trabalhista normatizasse a referida jornada na CLT, passando a permitir sua adoção pelos trabalhadores via contrato individual, com base na liberdade do trabalhador, mote da reforma.*

*Ademais, cabe registrar que o artigo 7º, inciso XIII, da Constituição não proíbe a jornada 12h por 36h, apenas estabelece que a jornada de 8 horas diárias ou 44 horas semanais poderá ser relativizada mediante compensação, conforme acordo ou negociação coletiva.*

*Essa compensação, conforme a doutrina e a jurisprudência, pode se dar na forma da jornada 12h por 36h, em que as 4 horas a mais de jornada de trabalho são compensadas por 36 horas seguidas de descanso. Essa não é a única forma de compensação de jornada possível, mas uma das possíveis.*

*Nesse sentido, cito Alexandre Amaro Pereira, que, apesar de tecer críticas ao regime 12h por 36h para a saúde do trabalhador, reconhece que a pactuação individual desse regime insere-se no âmbito de conformação do legislador, não importando em violação à Constituição:*

*"Por tudo que foi colocado, pode-se resumir que não existe incompatibilidade aparente na redação do art. 59-A da CLT e de seu parágrafo único com a Constituição da República, relativamente ao inciso XIII do art. 7º ou ao art. 196. Na verdade, as alterações introduzidas pela Lei da Reforma Trabalhista para a questão em análise encontram-se dentro do âmbito de atuação do Poder Legislativo, ou seja, de criar a legislação que entende adequada para aplicação aos litígios que surgem nas diversas esferas da sociedade. Tal prerrogativa encontra legitimidade na representação conferida aos membros do Parlamento pelo povo brasileiro. Assim, a alteração do status quo ante não é suficiente para reconhecer a inconstitucionalidade de um preceito de lei, porquanto faz parte do sistema democrático promover mudanças em determinados segmentos da sociedade." (PEREIRA, Alexandre Amaro. "Fixação de jornada 12 x 36*



por acordo individual escrito: uma possível (in) constitucionalidade do artigo 59-A da CLT.", Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, V. 30, N. 62, p. 87-96, jan/jun 2019).

Portanto, não vejo qualquer inconstitucionalidade em lei que passa a possibilitar que o empregado e o empregador, por contrato individual, estipulem jornada de trabalho já amplamente utilizada entre nós, reconhecida na jurisprudência e adotada por leis específicas para determinadas carreiras.

Ante o exposto, divirjo do eminente Relator para julgar improcedente a ação." (original sem os grifos).

Na trilha desse entendimento, os julgados proferidos no âmbito da 5ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho:

"AGRAVO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. REGIME DE TRABALHO 12X36. TRABALHO EM DIAS DE FOLGA. PRESTAÇÃO HABITUAL DE HORAS EXTRAS. CONTRATO DE TRABALHO POSTERIOR À LEI 13.467/2017. ART. 59-B, PARÁGRAFO ÚNICO, DA CLT. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA. 1. A respeito do trabalho em dias de folga, a Corte de origem consignou que havia trocas de escala ajustadas entre os empregados, concluindo que "não houve majoração da jornada de trabalho do reclamante, pois o labor prestado em dias de folga era posteriormente compensado pelo colega de trabalho que negociou a troca". Nesse ponto, eventual reforma da decisão embara no reexame de fatos e provas (Súmula 126 /TST). 2. Já a respeito do sobrelabor habitual, discute-se nos autos a aplicação do novel art. 59-B, parágrafo único, da CLT ao regime de trabalho 12x36. 3. Anteriormente à vigência da Reforma Trabalhista, a jurisprudência desta Corte, consubstanciada na Súmula 85, IV, firmou-se no sentido de que "a prestação de horas extras habituais descaracteriza o acordo de compensação de jornada". 4. Ocorre que a Lei nº 13.467 /2017 acrescentou o art. 59-B à CLT que, em seu parágrafo único, estabeleceu: "a prestação de horas extras habituais não descaracteriza o acordo de compensação de jornada e o banco de horas". 5. Esta Turma entende ser aplicável o disposto no artigo 59-B da CLT ao regime de 12x36. Precedentes. Mantém-se a decisão recorrida, com acréscimo de fundamentos. Agravo conhecido e desprovido." (TST - AIRR: 00004483520235170012, Relator.: Morgana De Almeida Richa, Data de Julgamento: 17 /09/2025, 5ª Turma, Data de Publicação: 24/09/2025)

"AGRAVO. RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. ACORDO DE COMPENSAÇÃO. REGIME 12 X 36. PRESTAÇÃO DE HORAS EXTRAS HABITUAIS. CONTRATO DE TRABALHO FIRMADO APÓS A VIGÊNCIA DA LEI Nº 13 .467/2017. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA NA DECISÃO AGRAVADA. A jurisprudência desta Corte, consolidada na Súmula 85, item IV, firmou o entendimento de que "A prestação de horas extras habituais descaracteriza o acordo de compensação de jornada". Ocorre que a Lei nº 13 .467 /2017, com vigência em 11/11/2017, incluiu no texto da CLT o art. 59-B, parágrafo único, para fazer constar que "a prestação de horas extras habituais não descaracteriza o acordo de compensação de jornada e o banco de horas". Na presente hipótese, verifica-se que o contrato de trabalho em análise teve início já sob a vigência da Lei nº 13.467/2017, razão pela qual não há falar em invalidade do acordo de compensação de jornada pela prestação habitual de horas extras. Dessa forma, o e. TRT, ao concluir que "a partir de 11/11/2017, não há mais que se falar em invalidade da escala 12x36 pela prestação habitual de horas extras, sendo devidas somente as horas extras que ultrapassarem a jornada de 12 horas diárias", decidiu em consonância com a nova realidade normativa decorrente da vigência da Lei nº 13.467/17. Incólumes, portanto, os dispositivos indicados. Nesse contexto, em que pese a transcendência jurídica da matéria, não merece reforma a decisão agravada. Agravo não provido." (TST - RRAg: 1001219-22.2021.5.02.0064, Relator.: Breno Medeiros, Data de Julgamento: 21/02 /2024, 5ª Turma, Data de Publicação: 27/02/2024)

Dito isso, inevitável concluir que a prática de plantões extras mensais não possui o condão de, por si só, invalidar a escala de trabalho 12x36 horas, devidamente pactuada mediante



acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, nos moldes do art. 59-A da Norma Consolidada.

A conclusão a que se chega é observância imperiosa, quando a previsão do labor em 12 (doze) horas, seguidas de 36 (trinta e seis) horas de descanso, encontra respaldo tanto em acordo individual, quanto em contratações coletivas de trabalho. E, em relação as norma coletivas, a tese vinculante fixada pelo Supremo Tribunal Federal, no julgamento do Tema 1046 da Repercussão Geral, no sentido de que *"são constitucionais os acordos e as convenções coletivos que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis"*, a mesma Corte Suprema, no julgamento do Recurso Extraordinário 1.476.596/MG, firmou entendimento de que a prática habitual de horas extras não configura *distinguishing* à incidência do Tema 1046 e, com isso, não invalida ou afasta a aplicação da norma coletivamente negociada. Destaco que, conquanto o referido julgamento tenha examinado as condições de trabalho em turnos de revezamento, a hipótese se alinha, pelas mesmas conclusões, quanto à negociação coletiva que disciplina a jornada de trabalho em escala 12x36 horas.

Nesse contexto, menciono julgado proferido pela 1ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, assim ementado:

*"DIREITO CONSTITUCIONAL. DIREITO DO TRABALHO E PROCESSUAL DO TRABALHO. AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA . REGIME DE JORNADA DE TRABALHO 12X36. PRESTAÇÃO DE HORAS EXTRAS HABITUAIS. NÃO DESCARACTERIZAÇÃO DO REGIME. VALIDADE DA NORMA COLETIVA . TEMA 1.046. 1. Agravo de instrumento em recurso de revista contra decisão do TRT que admitiu parcialmente o recurso de revista interposto pelo autor . 2. Cinge-se a controvérsia em discutir a invalidade ou a inaplicabilidade de norma coletiva que estabelece a jornada 12x36 quando constatado o labor habitual em sobrejornada, para além do limite pactuado coletivamente. 3. Prevalece no âmbito deste Tribunal Superior do Trabalho o entendimento de que o regime 12x36 não é um regime de compensação propriamente dito, mas uma escala de trabalho excepcional, razão pela qual não se aplica o disposto no artigo 59-B da CLT . 4. Todavia, não há dúvida quanto à possibilidade de que, por meio de norma coletiva, possa se fixar jornada em escala de 12x36, nesse sentido é o entendimento cristalizado na Súmula nº 444 do TST. 5. No mesmo sentido, é o que se extrai da tese fixada pelo Supremo Tribunal Federal no julgamento do Tema 1.046 da Repercussão Geral apregoa que "são constitucionais os acordos e as convenções coletivos que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis ". 6. De outro lado, a jurisprudência deste Tribunal Superior do Trabalho é firme no sentido de que o labor extraordinário habitual consubstanciaria descumprimento da negociação coletiva e conseqüente ineficácia do pactuado, de modo que deveriam ser pagas, como extras, as horas excedentes da 8ª diária e 44ª semanal. 7 . Não obstante, no julgamento do Recurso Extraordinário nº 1.476.596 - MG, encaminhado ao Supremo Tribunal Federal como representativo da controvérsia ( CPC/2015, art. 1 .036, § 1º), o Plenário, por unanimidade, entendeu que a prática habitual de horas extras não consubstancia distinção relevante à incidência do Tema 1.046 e, portanto, não invalida ou torna inaplicável a negociação coletiva que autoriza o trabalho em turnos de revezamento com jornada de oito horas. 8. É certo que o julgamento se referia ao trabalho em turnos de revezamento, porém, não se vislumbra como chegar à conclusão diversa em relação à negociação coletiva que pactua a jornada de trabalho em escalas de 12x36 . 9. Nesse*



contexto, é preciso superar a jurisprudência até então prevalecente e, alinhando-se ao decidido pelo Supremo Tribunal Federal, reconhecer que a consequência da extrapolção habitual da jornada em escalas de 12x36, fixada por norma coletiva, é o pagamento das horas que extrapolam a 12ª diária como extras e não a desconsideração da jornada negociada coletivamente. 10. Na hipótese, a Corte Regional firmou entendimento no sentido de que é "devido o pagamento das horas extras excedentes da 8ª diárias e da 44ª semanal, não cumulativas, sendo devido apenas o adicional da não excedente da 44ª semanal". 11. Contudo, em atenção ao princípio do non reformatio in pejus, deve ser mantida a decisão recorrida. Agravo de instrumento a que se nega provimento. RECURSO DE REVISTA. LIMITAÇÃO DA CONDENAÇÃO AOS VALORES INDICADOS NA PETIÇÃO INICIAL. IMPOSSIBILIDADE. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA. 1. A questão em discussão se refere à limitação da condenação aos valores apontados na exordial após a nova redação do artigo 840, § 1º, da CLT, a partir da vigência da Lei nº 13.467/17. 2. O TST aprovou a Instrução Normativa n.º 41/2018, que regulamenta a aplicação das normas processuais contidas na CLT, alteradas ou acrescentadas pela Reforma Trabalhista, cujo art. 12, § 2º, estabelece que: "Para fim do que dispõe o art. 840, §§ 1º e 2º, da CLT, o valor da causa será estimado, observando-se, no que couber, o disposto nos arts. 291 a 293 do Código de Processo Civil". 3. Esta Primeira Turma, com ressalva do entendimento pessoal deste Relator, firmou o entendimento de que os valores indicados na petição inicial devem ser considerados como um montante estimado, ainda que tenham sido apresentados de forma líquida, em razão da interpretação dada à matéria pela SbDI-I, órgão de jurisprudência "interna corporis" desta Corte Superior. 4. Desse modo, submetida a demanda ao rito ordinário, o fato de a novel legislação estabelecer que o pedido deve ser "certo, determinado e com indicação de valor", não importa na limitação da condenação aos valores indicados na petição inicial. Recurso de revista conhecido e provido." (TST - RRAg: 00004326220235120031, Relator.: Amaury Rodrigues Pinto Junior, Data de Julgamento: 06/11/2024, 1ª Turma, Data de Publicação: 13/11/2024)

Transcrevo, ainda, arestos proferidos pela 3ª Turma deste Sexto Regional:

"Ementa: DIREITO DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO PROFISSIONAL. ESCALA 12X36 HORAS. PREVISÃO EM CONVENÇÃO COLETIVA. CONTROLES DE PONTO FIDEDIGNOS. HORAS EXTRAS INDEVIDAS.I. CASO EM EXAMEI. Recurso ordinário aforado pela parte reclamante defendendo a invalidade dos cartões de ponto, mercê de anotações incorretas, pleiteando o pagamento de horas extras decorrentes da escala 12x36, plantões extras mensais, supressão de intervalo intrajornada e dobras por domingos e feriados trabalhados, com os respectivos reflexos nas demais verbas trabalhistas.II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO2. Há quatro questões em discussão: (i) verificar a validade dos controles de ponto apresentados pela reclamada; (ii) analisar a legalidade e regularidade da adoção da escala 12x36; (iii) avaliar a existência de labor extraordinário não pago e supressão do intervalo intrajornada; (iv) examinar a incidência de dobras por labor aos domingos e feriados.III. RAZÕES DE DECIDIR3. A apresentação dos cartões de ponto com variações nos horários, aliados à pré-assinalação do intervalo intrajornada, e ausência de prova em sentido contrário, confere plena validade aos registros de jornada de trabalho, conforme Súmula 338 do Tribunal Superior do Trabalho.4. A jornada 12x36 horas prevista em contratação coletiva de trabalho constitui forma válida de compensação de jornada, conforme art. 58-B, parágrafo único, da Consolidação das Leis do Trabalho, e entendimento do Supremo Tribunal Federal firmado na ADI 5994/DF, não o invalida a existência de plantões extras, e afasta o pagamento em dobro pelos domingos e feriados trabalhados, nos termos do art. 59-A, parágrafo único, da Consolidação das Leis do Trabalho.IV. DISPOSITIVO E TESE5. Recurso ordinário desprovido.Tese de julgamento:1. É válida a jornada 12x36 horas prevista em norma coletiva de trabalho e regularmente cumprida, mesmo com prestação eventual de plantões extras ou supressão do intervalo intrajornada, mediante indenização. Registros de ponto apresentados pelo empregador prevalecem para apuração da jornada de trabalho, porquanto não infirmados pelos elementos de prova carreados à colação.Dispositivos relevantes citados: CF, art. 7º, XIII; CLT, arts. 2º, 58-B, parágrafo único, 74, § 2º, e 818, I e II; CPC, arts. 373, I e II, 375, 443, II.Jurisprudência relevante citada: STF, ADI 5994/DF, Rel. Min. Gilmar Mendes, Plenário, j. 30.05.2019; TST, Súmula 338." (TRT da 6ª Região; Processo: 0001308-96.2024.5.06.0015; Data de assinatura: 22-10-2025; Órgão Julgador: Desembargador Valdir José Silva de Carvalho - Terceira Turma; Relator(a): VALDIR JOSÉ SILVA DE CARVALHO)





*"Ementa: DIREITO DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO. JORNADA 12X36. VALIDADE DO REGIME. HORAS EXTRAS. INTERVALO INTRAJORNADA. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA DA TOMADORA. PARCIAL PROVIMENTO.I. CASO EM EXAME1. Recurso Ordinário interposto pela segunda Reclamada contra sentença da 4ª Vara do Trabalho de Recife/PE que reconheceu parcialmente pedidos formulados pelo Auto em face da empregadora e da Recorrente, relativos à invalidade do regime de jornada 12x36, horas extras, intervalo intrajornada e responsabilidade subsidiária da tomadora de serviços.II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO2. Há duas questões em discussão: (i) definir se é válida a adoção do regime de jornada 12x36 pactuado por acordo individual escrito, apesar da prestação habitual de plantões extraordinários; e (ii) estabelecer se é cabível a responsabilização subsidiária da segunda reclamada, tomadora dos serviços.III. RAZÕES DE DECIDIR3. A adoção do regime 12x36 por acordo individual escrito é válida nos termos do art. 59-A da CLT, sendo inaplicável, no caso, a Súmula 85 do TST, por não se tratar de regime de compensação de jornada semanal.4. A prestação habitual de plantões extraordinários não descaracteriza o regime 12x36, conforme interpretação sistemática do art. 59-B, parágrafo único, da CLT e jurisprudência consolidada da Turma Julgadora.5. Ainda que mantida a validade do regime 12x36, a empregadora deve remunerar como extraordinárias as horas laboradas nos plantões extras não previstos na escala ordinária, com adicional de 50% e reflexos.6. É devida indenização correspondente à supressão parcial do intervalo intrajornada nos plantões extras, limitada a 40 minutos por plantão, com adicional de 50% e sem reflexos, por expressa natureza indenizatória da parcela.7. Comprovada a prestação de serviços em favor da segunda reclamada, é cabível sua responsabilização subsidiária, nos termos dos incisos IV e VI da Súmula 331 do TST, independentemente da licitude da terceirização ou da ausência de culpa na fiscalização contratual.IV. DISPOSITIVO E TESE8. Recurso parcialmente provido.Tese de julgamento:1. A pactuação do regime de jornada 12x36 por acordo individual escrito é válida, ainda que haja habitualidade na prestação de plantões extraordinários.2. A prestação de plantões extras fora da escala ordinária enseja o pagamento de horas extraordinárias com os devidos reflexos.3. A supressão parcial do intervalo intrajornada em plantões extraordinários deve ser indenizada com acréscimo legal, sem reflexos.4. A tomadora de serviços responde subsidiariamente pelas verbas trabalhistas devidas pelo empregador direto, nos termos da Súmula 331, IV e VI, do TST.Dispositivos relevantes citados: CLT, arts. 59-A, 59-B, 71, § 4º, 73; CF/1988, arts. 1º, IV e 170, III; CC, arts. 932, III, e 933. Jurisprudência relevante citada:TST, RR-1000761-18.2018.5.02.0708, 6ª Turma, Rel. Min. Cilene Ferreira Amaro Santos, j. 18.09.2019.TST, ARR-40650-20.2013.5.06.0009, Rel. Min. Augusto César Leite de Carvalho, 6ª Turma, j. 04.03.2015.TRT-6ª Região, RO 0000203-75.2015.5.06.0023, 1ª Turma, Rel. Des. Sérgio Torres Teixeira, j. 29.05.2017. TRT-6ª Região, RT 0000743-05.2024.5.06.0122, 3ª Turma, Rel. Des. Maria Clara Saboya, Dejt 17.06.2025.Súmula 331, IV e VI, do TST." (TRT da 6ª Região; Processo: 0000302-53.2025.5.06.0004; Data de assinatura: 01-10-2025; Órgão Julgador: Desembargadora Maria Clara Saboya Albuquerque Bernardino - Terceira Turma; Relator(a): MARIA CLARA SABOYA ALBUQUERQUE BERNARDINO)*

À vista dessas ponderações, portanto, quanto ao primeiro ponto questionado no presente Incidente de Resolução de Demandas Repetitivas, considero que a escala 12x36 horas está abrangida pelo conceito de compensação de jornada previsto no art. 59-B da CLT, razão pela qual não subsiste a declaração de invalidade da referida escala, com fundamento na prestação de horas extras habituais, de modo que apenas se tornam devidas, como extraordinárias, as horas laboradas após a 12ª (décima segunda) hora diária, acrescidas das devidas repercussões.

Ultrapassada a primeira premissa, todavia, acaso vencido o entendimento deste Relator, urge prosseguir no exame da segunda questão suscitada no presente incidente, com vistas a fixar o quantitativo mensal de plantões extras realizados pelo trabalhador submetido à escala 12x36 horas, ainda que estabelecida por norma coletiva, que, por si só, possua o condão de descaracterizar a dita jornada pactuada.



Neste ponto, urge definir e diferenciar o objeto submetido à apreciação deste IRDR que cuida especificamente da realização de plantões extras mensais, o que não engloba a prática de horas extras, dentro da mesma jornada laboral, com vistas a fazer frente à necessidade imperiosa por motivo de força maior, realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto, como disciplina o art. 61 do Diploma Celetista.

Há de deixar estabelecido, portanto, que os plantões extras correspondem à convocação do empregado a laborar em dia originalmente destinado ao descanso, ou seja, fora de sua escala regular. Nesses casos, não há mera prorrogação da jornada de trabalho, mas a prestação de nova jornada integral de trabalho, que rompe a compensação típica do regime 12x36 horas, ensejando o pagamento do labor como extraordinário, com adicional de, no mínimo, 50% (cinquenta por cento), salvo condição mais benéfica prevista em convênio coletivo de trabalho. Diversamente, as horas laboradas além da 12ª (décima segunda), dentro do mesmo plantão, configuram prorrogação de jornada em andamento.

Registro, a despeito do requerido pelo Sindicato dos Enfermeiros no Estado de Pernambuco, em sua manifestação de Id c145ce9, que não há falar em retificação do parâmetro para definição da invalidade da escala 12x36 horas pelo número de plantões extras mensais, passando a admitir, no exame da tese jurídica a ser fixada, o parâmetro de frequência da realização da jornada suplementar após a 12ª hora contratual trabalhada. Isso porque, o acolhimento da pretensão implicaria a extrapolação dos limites estabelecidos no julgamento da admissibilidade no presente feito, que consiste, especificamente, quanto ao segundo questionamento: *"Caso não se aplique o disposto no parágrafo único do art. 59-B da CLT ao regime especial de trabalho, ainda que se trate de jornada autorizada por norma coletiva, qual a quantidade mensal necessária de plantões extras para, por si só, descaracterizar a referida escala 12x36?"*

Estabelecida essa premissa e, tendo em mente - com a ressalva de entendimento deste Relator - de que a escala 12x36 horas não se trata de um sistema de compensação propriamente dito, com esteio nos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, cumpre definir parâmetro objetivo que permita avaliar, em cada situação concreta, a pertinência ou não da descaracterização do sistema especial de trabalho. A medida busca uniformizar o entendimento sobre a matéria e assegurar maior estabilidade e segurança jurídica às relações de trabalho, além de resguardar o empregado contra a imposição de excessivas horas de labor.

No tocante à questão, portanto, considerando a realidade fática contratual das categorias profissionais, filio-me ao entendimento de que a realização de 01 (um) plantão extra por semana, até o limite de 04 (quatro) plantões extras mensais, não torna inválida a escala de trabalho 12x36





horas, porquanto a dita frequência não se mostra apta, por si só, a desvirtuar a finalidade concernente ao elástico das horas laboradas, em contrapartida do descanso alongado, objetivo maior da jornada em exame.

Em consonância com tal ilação, menciono o julgado proferido pela 1ª Turma deste Sexto Regional:

*"EMENTA: DIREITO DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO. JORNADA 12X36. 4 PLANTÕES EXTRAS COMPROVADOS. INSUFICIÊNCIA. JORNADA NÃO DESCARACTERIZADA. DEVIDAS A HORAS EXTRAS PELOS PLANTÕES.I. Caso em exame1. Recurso ordinário contra sentença que indeferiu o pedido autoral de horas extras decorrentes de plantões extras realizados.II. Questão em discussão2. A questão em discussão consiste em saber se o reclamante realizou plantões extras; e saber se a realização de tais plantões extras descaracteriza a jornada de 12x36.III. Razões de decidir3. No presente caso, a jornada 12x36 foi autorizada pelos Acordos Coletivos entre a ré e o sindicato, validando-se essa escala.4. As evidências obtidas por meio do conjunto probatório evidenciaram a realização de plantões extras, os quais arbitro em 4 plantões extras por mês, considerando, também, diversos outros julgamentos realizados por este Juízo em face da mesma reclamada. Tais plantões extras não foram registrados adequadamente nos cartões de ponto. Portanto, os cartões de ponto do reclamante não refletem a verdadeira jornada de trabalho cumprida.5. No entanto, a jurisprudência deste Tribunal Regional sustenta que a realização de até quatro plantões extras por mês não invalida a escala adotada, uma vez que não demonstra a frequência necessária para evidenciar que o objetivo principal da jornada foi desvirtuado.6. Ora, sendo válido o sistema de compensação de jornada, resulta que indevido o pagamento das horas de labor excedentes da 8ª diária ou da 44ª semanal, bem como da indenização relativa à refeição, prevista na norma coletiva.7. Todavia, tendo sido reconhecido que o reclamante realizava quatro plantões extras por mês, faz jus ao pagamento do respectivo adicional de 50%, com reflexos em aviso prévio, férias com um terço, 13º proporcional, repouso remunerado e FGTS com 40%.IV. Dispositivo e tese8. Recurso parcialmente provido.Tese de julgamento: "Sendo válido o sistema de compensação de jornada, resulta que indevido o pagamento das horas de labor excedentes da 8ª diária ou da 44ª semanal, bem como da indenização relativa à refeição, prevista na norma coletiva."*

*Dispositivos relevantes citados: Consolidação das Leis do Trabalho; artigo 71, parágrafo 4º; Constituição Federal, art. 7º, XIII. Jurisprudência relevante citada: Tribunal Superior do Trabalho, Súmula 444; Tribunal Regional do Trabalho, 6ª Região, ROT - 0001243-19.2021.5.06.0141, Relator Des. Eduardo Pugliesi, j. 23/03/2023, Primeira Turma; Tribunal Regional do Trabalho, 6ª Região, ROT - 0000462-66.2021.5.06.0021, Relatora Des. Carmen Lucia Vieira do Nascimento, j. 07/03/2023, Terceira Turma; Tribunal Regional do Trabalho, 6ª Região, ROT - 0000678-41.2022.5.06.0102, Relator Des. Ivan de Souza Valença Alves, j. 01/02/2023, Primeira Turma." (TRT da 6ª Região; Processo: 0000983-61.2023.5.06.0014; Data de assinatura: 24-01-2025; Órgão Julgador: Desembargador Ivan de Souza Valença Alves - Primeira Turma; Relator(a): IVAN DE SOUZA VALENÇA ALVES)*

Nesse norte, afastada a aplicação do art. 59-B, parágrafo único, Consolidado, ao regime 12x36 horas, a realização de 01 (um) plantão extra por semana, até o limite de 04 (quatro) plantões extras mensais, não descaracteriza, por si só, a referida escala, desde que não subsista acordo ou convenção coletiva de trabalho da categoria a regulamentar de modo diverso, seja no sentido de minorar ou majorar o quantitativo aqui estabelecido, de forma que prevaleça a negociação coletiva, como impõe a observância vinculante do julgamento do Tema 1046 da Repercussão Geral pelo Supremo Tribunal Federal, já mencionado linhas atrás.



Destarte, apenas a prática reiterada e desproporcional de plantões mensais - acima de 04 (quatro) mensais, o que desnatura a lógica compensatória e o equilíbrio físico e social subjacente à jornada 12x36 horas, é capaz de desconstituir a validade deste regime especial de trabalho, com consequente retorno ao limite ordinário de 08 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) semanais.

À vista das razões expostas, fixo a seguinte tese jurídica, com efeito vinculante:

*"A escala de trabalho 12x36 configura espécie de compensação de jornada, estando abrangida pelo art. 59-B da CLT, razão pela qual a prestação habitual extras não descaracteriza o regime, devendo ser remuneradas, como extraordinárias, apenas as horas que ultrapassem a 12ª (décima segunda) hora diária da jornada contratual."*

Acaso superado o entendimento acerca da aplicabilidade do art. 59-B da CLT, à escala 12x36 horas, como modalidade de regime de compensação de jornada de trabalho, passo a fixar a tese jurídica a seguir:

*"A realização de 01 (um) plantão extra por semana, até o limite de 04 (quatro) plantões extras mensais, não descaracteriza, por si só, a referida escala, desde que não subsista acordo ou convenção coletiva de trabalho da categoria a regulamentar de modo diverso, seja no sentido de minorar ou majorar o quantitativo aqui estabelecido, de forma que prevaleça a negociação coletiva, nos termos do Tema 1046 da Repercussão Geral fixado pelo Supremo Tribunal Federal."*

Por derradeiro, a respeito do julgamento da Reclamação Trabalhista 0000075-73.2024.5.06.0012, processo que deu origem ao incidente ora em exame, adoto posicionamento majoritário proferido por este Tribunal Pleno no julgamento do IRDR 0001262-55.2024.5.06.0000, de relatoria da Desembargadora Ana Cláudia Petruccelli de Lima, que decidiu por concretizá-lo apenas em sessão posterior, após a publicação do presente acórdão.

## Conclusão do recurso

Ante o exposto, nos termos preconizados no art. 926 da Lei Processual Civil, voto no sentido de fixar a seguinte tese jurídica para o presente Incidente de Resolução de Demandas Repetitivas:

*"A escala de trabalho 12x36 configura espécie de compensação de jornada, estando abrangida pelo art. 59-B da CLT, razão pela qual a prestação habitual de plantões extras não descaracteriza o regime, devendo ser remuneradas, como extraordinárias, apenas as horas que ultrapassem a 12ª (décima segunda) hora diária da jornada contratual."*



Superado o entendimento acerca da aplicabilidade do art. 59-B da CLT, à escala 12x36 horas, como modalidade de regime de compensação de jornada de trabalho, quanto ao segundo aspecto, passo a fixar a tese jurídica a seguir:

*"A realização de 01 (um) plantão extra por semana, até o limite de 04 (quatro) plantões extras mensais, não descaracteriza, por si só, a referida escala, desde que não subsista acordo ou convenção coletiva de trabalho da categoria a regulamentar de modo diverso, seja no sentido de minorar ou majorar o quantitativo aqui estabelecido, de forma que prevaleça a negociação coletiva, nos termos do Tema 1046 da Repercussão Geral fixado pelo Supremo Tribunal Federal."*

Custas processuais inexigíveis, conforme art. 976, § 5º, do Código de Processo Civil. Proceda-se à ciência do Núcleo de Gerenciamento de Precedentes e de Ações Coletivas - NUGEPNAC, para realizar as providências determinadas pelo art. 979 do CPC, e pela Resolução CNJ nº 235/2016. Atenção à Secretaria do Pleno quanto à comunicação aos órgãos jurisdicionais de primeiro e segundo grau deste Regional, para observância da tese fixada no presente Incidente de Resolução de Demandas Repetitivas (arts. 985 do CPC, e 154 do RITRT6). Intimem-se as partes do processo piloto e os demais interessados admitidos neste feito. Por fim, fica encerrado o sobrestamento da Reclamação Trabalhista 0000075-73.2024.5.06.0012.

**ACORDAM** os membros do Pleno do Tribunal do Trabalho da Sexta Região, **por unanimidade, extinguir o presente incidente de demandas repetitivas, por ausência do quórum da maioria absoluta** dos membros do Tribunal para estabelecimento de tese jurídica, previsto no Art. 145-a, do Regimento Interno do Regional, tendo em vista que **oito** Desembargadores (Gisane Barbosa, Valdir Carvalho, Maria Clara Saboya, Ruy Salathiel, Paulo Alcântara, Ana Cláudia Petruccelli, Carmen Vieira e Edmilson Alves) votaram no sentido de que é regime de compensação o trabalho em escala de 12x36 horas; sendo que os Desembargadores Valdir Carvalho, Maria Clara Saboya, Ruy Salathiel e Carmen Vieira, com maior abrangência ao emprestar validade também ao acordo individual de trabalho; e **seis** Desembargadores (Ivan Valença, Dione Furtado, Nise Pedroso, Fábio Farias, Eduardo Pugliesi e Solange Andrade) acompanharam a tese apresentada pelo Desembargador Ivan Valença, no sentido de que o sistema de trabalho 12x36 horas não se aplica o art. 59-B da CLT por não se enquadrar como sistema de compensação de jornada de trabalho. A seguir, determinou-se o **encerramento do sobrestamento** da Reclamação Trabalhista 0000075-73.2024.5.06.0012, com a imediata **remessa ao**



gabinete do Desembargador Relator Sergio Torres. Custas processuais inexigíveis, conforme art. 976, § 5º, do Código de Processo Civil. Proceda-se à ciência do Núcleo de Gerenciamento de Precedentes e de Ações Coletivas - NUGEPNAC.

Recife, 15 de dezembro de 2025

**VALDIR JOSÉ SILVA DE CARVALHO**

Desembargador Relator

### **CERTIDÃO DE JULGAMENTO**

Certifico que, em sessão ordinária presencial, realizada em **15 de dezembro de 2025**, sob a presidência do Excelentíssimo Desembargador Presidente RUY SALATHIEL DE ALBUQUERQUE E MELLO VENTURA com a presença de Suas Excelências Valdir José Silva de Carvalho (Relator), Gisane Barbosa de Araújo, Ivan de Souza Valença Alves, Dione Nunes Furtado da Silva, Maria Clara Saboya Albuquerque Bernardino, Nise Pedroso Lins de Sousa, Fábio André de Farias, Corregedor Paulo Alcântara, Vice-Presidente Eduardo Pugliesi, Ana Cláudia Petrucelli de Lima, Solange Moura de Andrade, Carmen Lucia Vieira do Nascimento, Edmilson Alves da Silva; e o Excelentíssimo Procurador-Chefe da Procuradoria Regional do Trabalho da 6ª Região, Dr. Gustavo Luis Teixeira das Chagas, **considerando a tese jurídica proposta pelo Excelentíssimo Desembargador Relator Valdir Carvalho**, qual seja: "A escala de trabalho 12x36 configura espécie de compensação de jornada, estando abrangida pelo art. 59-B da CLT, razão pela qual a prestação habitual de plantões extras não descaracteriza o regime, devendo ser remuneradas, como extraordinárias, apenas as horas que ultrapassem a 12ª (décima segunda) hora diária da jornada contratual." e no segundo aspecto: "A realização de 01 (um) plantão extra por semana, até o limite de 04 (quatro) plantões extras mensais, não descaracteriza, por si só, a referida escala, desde que não subsista acordo ou convenção coletiva de trabalho da categoria a regulamentar de modo diverso, seja no sentido de minorar ou majorar o quantitativo aqui estabelecido, de forma que prevaleça a negociação coletiva, nos termos do Tema 1046 da Repercussão Geral fixado pelo Supremo Tribunal Federal." **Considerando a tese jurídica da Excelentíssima Desembargadora Decana, Gisane Barbosa**, que divergia parcialmente do Relator no seguinte sentido: "A escala de trabalho 12x36 não configura espécie de compensação de jornada, não estando abrangida pelo art. 59-B da CLT, razão pela qual a prestação habitual de plantões extras descaracteriza o regime, devendo ser remuneradas, como extraordinárias, as horas laboradas após a 8ª hora de labor, quando objeto de acordo individual escrito ou quando este sequer existir, MAS EM CASO DE DERIVAR DE PACTUAÇÃO EM NORMA COLETIVA VÁLIDA, EM RAZÃO DO TEMA 1046 DO STF, NÃO HAVERÁ A DESCARACTERIZAÇÃO DO REGIME E O PAGAMENTO DE HORAS EXTRAS OCORRERÁ PELO QUE ULTRAPASSAR A 12ª HORA TRABALHADA". Quanto à segund



a questão: "a fixação de quatro plantões extras mensais como suficientes à descaracterização da escala 12x36". **Considerando a tese jurídica do Excelentíssimo Desembargador Ivan Valença**, que divergiu do Relator nesses termos: "1- A escala de trabalho 12x36 configura regime especial de jornada previsto no art. 59-A da CLT, razão pela qual não se aplica o art. 59-B da CLT. 2- A prestação habitual de horas extras, entendendo-se por habitual em média 4 plantões extras por mês, descaracteriza o regime 12x36, sendo devidas as horas extras excedentes da 8ª diária e 44ª semanal, não acumuladas e com os devidos reflexos". Na sequência, **resolveu o Tribunal Pleno, por unanimidade, extinguir o presente incidente de demandas repetitivas**, por ausência do quórum da maioria absoluta dos membros do Tribunal para estabelecimento de tese jurídica, previsto no Art. 145-a, do Regimento Interno do Regional, tendo em vista que **oito** Desembargadores (Gisane Barbosa, Valdir Carvalho, Maria Clara Saboya, Ruy Salathiel, Paulo Alcântara, Ana Cláudia Petruccelli, Carmen Vieira e Edmilson Alves) votaram no sentido de que é regime de compensação o trabalho em escala de 12x36 horas; sendo que os Desembargadores Valdir Carvalho, Maria Clara Saboya, Ruy Salathiel e Carmen Vieira, com maior abrangência ao emprestar validade também ao acordo individual de trabalho; e **seis** Desembargadores (Ivan Valença, Dione Furtado, Nise Pedroso, Fábio Farias, Eduardo Pugliesi e Solange Andrade) acompanharam a tese apresentada pelo Desembargador Ivan Valença, no sentido de que o sistema de trabalho 12x36 horas não se aplica o art. 59-B da CLT por não se enquadrar como sistema de compensação de jornada de trabalho. A seguir, determinou-se o encerramento do sobrestamento da Reclamação Trabalhista 0000075-73.2024.5.06.0012, com a imediata remessa ao gabinete do Desembargador Relator Sergio Torres. Custas processuais inexigíveis, conforme art. 976, § 5º, do Código de Processo Civil. Proceda-se à ciência do Núcleo de Gerenciamento de Precedentes e de Ações Coletivas - NUGEPNAC.

O Excelentíssimo Procurador-chefe, Dr. Gustavo Chagas fez requereu sustentação oral; o advogado, Dr. Mateus Brandão Aires (OAB/PE 35.232), fez sustentação oral, representando a Federação das Indústrias do Estado de Pernambuco - FIEPE; e o advogado, Dr. Marcelo Brandão Lopes (OAB/PE 3.606), fez sustentação oral, representando o Sindicato Nacional Das Empresas De Medicina De Grupo (SINAMGE).

Ausência justificada do Excelentíssimo Desembargador Sergio Torres Teixeira, por estar participando da Cerimônia de Posse da Nova Mesa Diretora do TRT da 3ª Região, em Belo Horizonte/MG.

Ausências justificadas dos Excelentíssimos Desembargadores Virgínio Henriques de Sá e Benevides e Fernando Cabral de Andrade Filho, por estarem usufruindo de dias de compensação de férias.

Os Gabinetes, anteriormente ocupados pelos Excelentíssimos Desembargadores José Luciano Alexo da Silva e Milton Gouveia da Silva Filho, encontram-se vagos.

A Excelentíssima Desembargadora Nise Pedroso Lins de Sousa, mesmo estando em gozo de férias, compareceu à presente sessão por meio da convocação do Ofício TRT6 - STP - Nº 037/2025-(Circular).

Votos colhidos por ordem de antiguidade, nos termos do Regimento Interno do TRT6.

KARINA DE POSSÍDIO MARQUES LUSTOSA



**VALDIR JOSE SILVA DE CARVALHO**  
Relator**VOTOS****Voto do(a) Des(a). IVAN DE SOUZA VALENCA ALVES / Desembargador Ivan de Souza Valença Alves**

Trata-se de Incidente de Resolução de Demandas Repetitivas (IRDR), instaurado com fundamento nos arts. 976 e 977 do Código de Processo Civil, e 142 e 143 do Regimento Interno deste TRT da 6ª Região, a partir requerimento do Desembargador Sérgio Torres nos autos da Reclamação Trabalhista 0000075-73.2024.5.06.0012, visando uniformizar a jurisprudência deste Regional quanto à validade da escala de trabalho 12x36, diante da realização de plantões extras.

Sigo o posicionamento de que o regime de jornada de 12x36 não constitui regime de compensação, mas uma escala de serviço excepcional e a ela não se aplica o artigo 59-B da CLT.

A jornada 12x36 está prevista no artigo 58-A da CLT nos seguintes termos:

"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.





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

Já o artigo 59-B da CLT dispõe que:

"Art. 59-B. O não atendimento das exigências legais para compensação de jornada, inclusive quando estabelecida mediante acordo tácito, não implica a repetição do pagamento das horas excedentes à jornada normal diária se não ultrapassada a duração máxima semanal, sendo devido apenas o respectivo adicional."

Fundamentando meu entendimento transcrevo o seguinte acórdão:

"RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI 13.467/2017. REGIME 12X36. PRESTAÇÃO DE HORAS EXTRAS HABITUAIS . INVALIDADE. CONTRATO DE TRABALHO COM VIGÊNCIA POSTERIOR À LEI 13.467/2017. ARTIGO 59-B DA CLT . INAPLICABILIDADE. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA. No caso em tela, observa-se que o recurso de revista que se pretende processar está qualificado, no tema, pelo indicador da transcendência jurídica , nos termos do art. 896-A, § 1º, IV, da CLT, pois a controvérsia há de ser analisada à luz dos artigos 59-A e 59-B, incluídos pela Lei 13 .467/2017. Transcendência jurídica reconhecida. A jurisprudência desta Corte entende que o regime 12x36 não se trata de um típico regime de compensação, mas sim uma escala excepcional de trabalho, o que afasta a aplicação do parágrafo único do artigo 59-B, razão pela qual são devidas as horas extras correspondentes a todo o tempo excedente da 8ª hora diária e 44ª semanal. Destaca-se não se tratar de matéria que atrai a incidência do tema 1 .046 do STF, porquanto não se debate a validade da norma coletiva e sim o descumprimento do regime 12x36, ante a prestação habitual de horas extras. Recurso de revista não conhecido. "(TST - RR: 00007432620215090025, Relator.: Augusto Cesar Leite De Carvalho, Data de Julgamento: 27/11/2024, 6ª Turma, Data de Publicação: 29/11/2024)

De outro lado, passei a entender que a realização de, em média, um plantão extra por semana descaracteriza o regime 12x36, sendo devidas as horas extras excedentes da 8ª diárias, com os devidos reflexos.

Diante do exposto, divirjo do relator e voto pela fixação das seguintes teses jurídicas:



1- A escala de trabalho 12x36 configura regime especial de jornada previsto no art. 59-A da CLT, razão pela qual não se aplica o art. 59-B da CLT.

2- A prestação habitual de horas extras, entendendo-se por habitual em média 4 plantões extras por mês, descaracteriza o regime 12x36, sendo devidas as horas extras excedentes da 8ª diária e 44ª semanal, não acumuladas e com os devidos reflexos.

**Voto do(a) Des(a). CARMEN LUCIA VIEIRA DO NASCIMENTO / Desembargadora Carmen Lucia Vieira do Nascimento**

**Voto Convergente da Desembargadora Carmen Lucia Vieira do Nascimento.**

Trata-se de Incidente de Resolução de Demandas Repetitivas (IRDR), instaurado por iniciativa do Desembargador Sérgio Torres Teixeira, com fundamento nos artigos 976, I, e 977, I, do CPC, e 142 e 143, I, § 1º, do Regimento Interno, nos autos da Reclamação Trabalhista n. 0000075-73.2024.5.06.0012, ajuizada por EVANDRO MARIANO SILVA, em face das reclamadas REFERENCIAL SEGURANÇA PRIVADA EIRELI e MRV ENGENHARIA E PARTICIPAÇÕES S.A. para fixação da tese jurídica acerca da seguinte questão jurídica:

"1) A escala 12x36 está abrangida pelo conceito de compensação de jornada previsto no art. 59-B da CLT?

2) Caso não se aplique o disposto no parágrafo único do art. 59-B da CLT ao regime especial de trabalho, ainda que se trate de jornada autorizada por norma coletiva, qual a quantidade mensal necessária de plantões extras para, por si só, descaracterizar a referida escala 12x36?".

No tocante ao tema em análise, entendo que, tratando-se de contrato de trabalho firmado quando já em vigor a Reforma Trabalhista, a ele aplicável a nova legislação, isto é, o art. 59-B da CLT, que assim prescreve.

"Art. 59-B - O não atendimento das exigências legais para compensação de jornada, inclusive quando estabelecida mediante acordo tácito, não implica a repetição do pagamento das horas excedentes à jornada normal diária se não ultrapassada a duração máxima semanal, sendo devido apenas o respectivo adicional. Parágrafo único. A prestação de horas extras habituais não descaracteriza o acordo de compensação de jornada e o banco de horas".



Da leitura do dispositivo legal acima transcrito, tem-se como claro que o labor em plantões extras, ainda que de forma habitual, não descaracteriza a jornada de 12x36, devidamente pactuada mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, conforme, inclusive, venho me posicionamento em julgados da Primeira Turma, conforme os seguintes precedentes:

"RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA. HORAS EXTRAS. ESCALA 12X36. PLANTÕES EXTRAS. NÃO DESCARACTERIZAÇÃO DO REGIME. Estando a jornada de trabalho na escala 12x36 devidamente autorizada por normas coletivas, a realização de plantões extras, por si só, não descaracteriza o regime especial de trabalho, ensejando apenas o pagamento das horas extras correspondentes, que entendidas como tais àquelas excedentes dos limites acordados na norma coletiva. Recurso Ordinário parcialmente provido". (Processo: ROT - 0000296-09.2023.5.06.0233, Redator: Carmen Lucia Vieira do Nascimento, Data de julgamento: 21/02/2024, Primeira Turma, Data da assinatura: 22/02/2024)

"RECURSO ORDINÁRIO. HORAS EXTRAS. ESCALA 12X36. PLANTÕES EXTRAS. NÃO DESCARACTERIZAÇÃO DO REGIME. Estando a jornada de trabalho na escala 12x36 devidamente autorizada por normas coletivas, a realização de horas extras e/ou plantões extras, por si só, não descaracteriza esse regime especial de trabalho, enseja apenas o pagamento das horas extras correspondentes, que entendidas como tais àquelas excedentes dos limites acordados na norma coletiva. Recurso Ordinário a que nega provimento. (Processo: ROT - 0000462-66.2021.5.06.0021, Redator: Carmen Lucia Vieira do Nascimento, Data de julgamento: 07/03/2023, Terceira Turma, Data da assinatura: 08/03/2023)

Destarte, acompanho o Relator, no tocante ao primeiro questionamento, no sentido de que "a jornada em regime 12x36 está contemplada pela disciplina da compensação de horários estabelecida no art. 59-B da CLT, de modo que a realização de plantões extras não a invalida".

Outrossim, vencida quanto ao primeiro questionamento formulado neste IRDR, no tocante ao segundo questionamento, igualmente, sigo o entendimento do d. Relator e entendo que a realização de 01 (um) plantão extra por semana, até o limite de 04 (quatro) plantões extras mensais, não torna inválida a escala de trabalho 12x36 horas, porquanto a dita frequência não se mostra apta, por si só, a desvirtuar a finalidade de tal jornada.

Como dito no voto do d. Relator, "apenas a prática reiterada e desproporcional de plantões mensais - acima de 04 (quatro) mensais, o que desnatura a lógica compensatória e o equilíbrio físico e social subjacente à jornada 12x36 horas, é capaz de desconstituir a



validade da escala, com consequente retorno ao limite ordinário de 08 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) semanais".

Assim, acompanho o d. Relator e fixo as seguintes teses jurídicas com efeito vinculante:

"A escala de trabalho 12x36 configura espécie de compensação de jornada, estando abrangida pelo art. 59-B da CLT, razão pela qual a prestação habitual de plantões extras não descaracteriza o regime, devendo ser remuneradas, como extraordinárias, apenas as horas que ultrapassem a 12ª (décima segunda) hora diária da jornada contratual."

Superado o entendimento acima, fixo a tese jurídica a seguir:

"A realização de 01 (um) plantão extra por semana, até o limite de 04 (quatro) plantões extras mensais, não descaracteriza, por si só, a referida escala, desde que não subsista acordo ou convenção coletiva de trabalho da categoria a regulamentar de modo diverso, seja no sentido de minorar ou majorar o quantitativo aqui estabelecido, de forma que prevaleça a negociação coletiva, nos termos do Tema 1046 da Repercussão Geral fixado pelo Supremo Tribunal Federal."

É o meu voto.

**Voto do(a) Des(a). ANA CLAUDIA PETRUCCELLI DE LIMA / Desembargadora Ana Cláudia Petrucelli de Lima**

O presente Incidente de Resolução de Demandas Repetitivas foi instaurado para uniformizar a tese relativa à validade da escala 12x36 diante da prestação habitual de plantões extras, quando prevista em acordo ou convenção coletiva.

A referida questão jurídica é controversa na jurisprudência trabalhista, existindo duas teses principais: uma corrente jurisprudencial defende que a prestação habitual de horas extras descaracteriza o regime 12x36; a outra sustenta que a prestação de horas extras habituais não invalida o regime 12x36 previsto em norma coletiva. Nesse caso, a consequência não seria a descaracterização de todo o regime, mas apenas o pagamento, como extras, das horas que efetivamente ultrapassaram a 12ª hora diária.

A razão dogmática para a diferença, portanto, está no reconhecimento da natureza jurídica do trabalho realizado em 12 horas por 36 de descanso.



O regime sob análise, ao contrário do que ordinariamente se cogita, não se reveste da natureza jurídica de mera compensação de jornada ou de instituição de banco de horas. Trata-se de modalidade especial de pactuação de jornada, com características próprias, que transcende a lógica da flexibilização de horas em troca de folgas futuras.

Essa distinção é fundamental para a correta aplicação da legislação trabalhista.

O fato de a escala 12x36 **não** se encaixar no conceito estrito de compensação de jornada, com a consequente atribuição de horas excedentes a períodos posteriores, impede a aplicação direta do disposto no artigo 59-A da CLT, que regulamenta a matéria sob a ótica da compensação e do banco de horas.

Em minha orientação pessoal anterior, em diversos julgados sob minha relatoria, adotei entendimento no sentido de que a prestação habitual de horas extras descaracterizava a jornada pactuada em regime 12x36, atraindo o pagamento das horas excedentes da 8ª diária e a 44ª semanal.

Tal posição, registre-se, refletia a jurisprudência tradicional do Tribunal Superior do Trabalho, conforme julgados citados nos votos dos colegas desembargadores que apresentaram voto divergente.

Todavia, após o julgamento do Tema 1046 pelo Supremo Tribunal Federal, o C. TST modificou o posicionamento sobre a matéria. É que o Supremo Tribunal Federal fixou tese vinculante no Tema 1046 da repercussão geral, nos seguintes termos: "São constitucionais os acordos e as convenções coletivos que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis".

A tese não foi modulada e não excepcionou a matéria relativa aos regimes de compensação ou escalas especiais, sendo, aplicável ao regime 12x36.

Desse modo, o julgamento do Tema 1046 pelo Supremo Tribunal Federal, impôs uma nova perspectiva interpretativa a esta temática.

Ao conferir prevalência ao negociado sobre o legislado, mesmo em detrimento de direitos normativos, a Corte Suprema ampliou o escopo da autonomia privada coletiva, abrindo espaço para que as condições estabelecidas em negociação coletiva prevaleçam sobre a lei.



Nesse contexto, uma vez que a escala 12x36 esteja devidamente estabelecida em norma coletiva, torna-se juridicamente admissível a pactuação de condições que prevejam a realização de plantões extras ou a extrapolação do limite de 12 horas diárias.

Tal flexibilidade, ancorada no princípio da prevalência da negociação coletiva, demonstra a capacidade de as partes coletivas ajustarem regimes de trabalho que melhor atendam às particularidades de suas atividades, ainda que difiram do modelo legal estrito, desde que observados os limites da razoabilidade e da proteção à saúde do trabalhador.

No RE 1.476.596/MG, o STF reconheceu que a prestação habitual de horas extras não constitui distinção relevante para afastar a incidência do Tema 1046.

Segue a ementa do julgado que é também fundamento para o voto do Relator:

***Direito do trabalho. Recurso extraordinário. Norma coletiva de trabalho. Validade. Aplicação de tema de repercussão geral. I. O caso em exame 1. Recurso extraordinário, enviado como representativo de controvérsia ( CPC/2015, art . 1.036, § 1º), contra acórdão do Tribunal Superior do Trabalho que recusou a aplicação de tese de repercussão geral relativa ao Tema 1.046/RG e afastou, por consequência, dispositivo de norma coletiva do trabalho sobre jornada em turnos ininterruptos de revezamento. II . A questão jurídica em discussão 2. A questão em discussão é saber se há distinção consistente na situação descrita pelo acórdão recorrido que justifique o afastamento da tese de repercussão geral que afirma serem "constitucionais os acordos e as convenções coletivos que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis" (Tema 1.046/RG). III . Solução do problema 3. O Supremo Tribunal Federal, no julgamento do ARE 1.121.633, Relator Ministro Gilmar Mendes, j . em 02.06.2022, Tema 1.046/RG, fixou tese no sentido da validade de acordos e convenções coletivas que pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas . O acórdão recorrido, sob o fundamento de examinar o cumprimento de cláusula de norma coletiva, em realidade, interpretou o ato negocial para afirmar a sua nulidade, em contrariedade à tese de repercussão geral. Dispositivo 4. Devolução do processo ao Tribunal de origem para que adote as providências do inciso II do art. 1 .030 do CPC/2015, ajustando o acórdão à tese referente ao Tema 1.046/RG.(STF - RE: 1476596 MG, Relator.: LUÍS ROBERTO BARROSO, Data de Julgamento: 15/04 /2024, Tribunal Pleno, Data de Publicação: PROCESSO ELETRÔNICO DJe-s/n DIVULG 17-04-2024 PUBLIC 18-04-2024)***





Embora o referido recurso tratasse dos turnos ininterruptos de revezamento, o STF expressamente afirmou que o fato de o trabalhador prestar sobrejornada habitual não invalida, nem torna inaplicável a norma coletiva que disciplina o regime de jornada.

Com base na orientação firmada pelo STF, o Tribunal Superior do Trabalho passou a rever sua jurisprudência consolidada, deixando de considerar que horas extras habituais invalida(riam) automaticamente o regime 12x36 pactuado por negociação coletiva.

Cito, em destaque, o julgamento do RRAg-0000432-62.2023.5.12.0031, de relatoria do Ministro Amaury Rodrigues Pinto Junior, o qual registra a mudança na jurisprudência da Corte Superior como consequência do julgamento do Tema 1046.

No voto do Ministro Amaury, faz-se expressa referência ao julgamento do Recurso Extraordinário nº 1.476.596/MG, sob a sistemática da repercussão geral, no qual o STF reconheceu que a prática habitual de horas extras não consubstancia distinção relevante à incidência do Tema 1.046 e, portanto, não invalida ou torna inaplicável a negociação coletiva que autoriza o regime especial de jornada adotado.

Em razão da utilização do julgado como vetor sinalizador da mudança jurisprudencial, cito a ementa abaixo:

***DIREITO CONSTITUCIONAL. DIREITO DO TRABALHO E PROCESSUAL DO TRABALHO. AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. REGIME DE JORNADA DE TRABALHO 12X36. PRESTAÇÃO DE HORAS EXTRAS HABITUAIS. NÃO DESCARACTERIZAÇÃO DO REGIME. VALIDADE DA NORMA COLETIVA. TEMA 1.046. 1. Agravo de instrumento em recurso de revista contra decisão do TRT que admitiu parcialmente o recurso de revista interposto pelo autor. 2. Cinge-se a controvérsia em discutir a invalidade ou a inaplicabilidade de norma coletiva que estabelece a jornada 12x36 quando constatado o labor habitual em sobrejornada, para além do limite pactuado coletivamente. 3. Prevalece no âmbito deste Tribunal Superior do Trabalho o entendimento de que o regime 12x36 não é um regime de compensação propriamente dito, mas uma escala de trabalho excepcional, razão pela qual não se aplica o disposto no artigo 59-B da CLT. 4. Todavia, não há dúvida quanto à possibilidade de que, por meio de norma coletiva, possa se fixar jornada em escala de 12x36, nesse sentido é o entendimento cristalizado na Súmula nº 444 do TST. 5. No mesmo sentido, é o que se extrai da tese fixada pelo Supremo Tribunal Federal no julgamento do Tema 1.046 da Repercussão Geral apregoa que " são constitucionais os acordos e as convenções coletivos que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de***



vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis ". 6. De outro lado, a jurisprudência deste Tribunal Superior do Trabalho é firme no sentido de que o labor extraordinário habitual consubstanciaria descumprimento da negociação coletiva e consequente ineficácia do pactuado, de modo que deveriam ser pagas, como extras, as horas excedentes da 8ª diária e 44ª semanal. 7. Não obstante, no julgamento do Recurso Extraordinário nº 1.476.596 - MG, encaminhado ao Supremo Tribunal Federal como representativo da controvérsia (CPC/2015, art. 1.036, § 1º), o Plenário, por unanimidade, entendeu que a prática habitual de horas extras não consubstancia distinção relevante à incidência do Tema 1.046 e, portanto, não invalida ou torna inaplicável a negociação coletiva que autoriza o trabalho em turnos de revezamento com jornada de oito horas. 8. É certo que o julgamento se referia ao trabalho em turnos de revezamento, porém, não se vislumbra como chegar à conclusão diversa em relação à negociação coletiva que pactua a jornada de trabalho em escalas de 12x36. 9. Nesse contexto, é preciso superar a jurisprudência até então prevalente e, alinhando-se ao decidido pelo Supremo Tribunal Federal, reconhecer que a consequência da extrapolação habitual da jornada em escalas de 12x36, fixada por norma coletiva, é o pagamento das horas que extrapolam a 12ª diária como extras e não a desconsideração da jornada negociada coletivamente. 10. Na hipótese, a Corte Regional firmou entendimento no sentido de que é "devido o pagamento das horas extras excedentes da 8ª diárias e da 44ª semanal, não cumulativas, sendo devido apenas o adicional da não excedente da 44ª semanal". 11. Contudo, em atenção ao princípio do non reformatio in pejus, deve ser mantida a decisão recorrida. Agravo de instrumento a que se nega provimento. RECURSO DE REVISTA. LIMITAÇÃO DA CONDENAÇÃO AOS VALORES INDICADOS NA PETIÇÃO INICIAL. IMPOSSIBILIDADE. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA. 1. A questão em discussão se refere à limitação da condenação aos valores apontados na exordial após a nova redação do artigo 840, § 1º, da CLT, a partir da vigência da Lei nº 13.467/17. 2. O TST aprovou a Instrução Normativa n.º 41/2018, que regulamenta a aplicação das normas processuais contidas na CLT, alteradas ou acrescentadas pela Reforma Trabalhista, cujo art. 12, § 2º, estabelece que: " Para fim do que dispõe o art. 840, §§ 1º e 2º, da CLT, o valor da causa será estimado, observando-se, no que couber, o disposto nos arts. 291 a 293 do Código de Processo Civil ". 3. Esta Primeira Turma, com ressalva do entendimento pessoal deste Relator, firmou o entendimento de que os valores indicados na petição inicial devem ser considerados como um montante estimado, ainda que tenham sido apresentados de forma líquida, em razão da interpretação dada à matéria pela SbDI-I, órgão de jurisprudência "interna corporis" desta Corte Superior. 4. Desse modo, submetida a demanda ao rito ordinário, o fato de a novel legislação estabelecer que o pedido deve ser "certo, determinado e com indicação de valor", não importa na limitação da condenação aos valores indicados na petição inicial. Recurso de revista conhecido e provido (RRAg-0000432-62.2023.5.12.0031, 1ª Turma, Relator Ministro Amaury Rodrigues Pinto Junior, DEJT 13/11/2024).



Os recentes julgados das 1ª, 2ª, 4ª, 5ª, 7ª e 8ª Turmas do TST, com ênfase para o fato de que alguns expressamente se encontram fundamentados no Tema 1046 e no RE 1.476.596 /MG, afirmam que: a) a prestação habitual de horas extras não descaracteriza a escala 12x36 validamente instituída; b) a consequência jurídica da extrapolação é somente o pagamento das horas excedentes à 12ª diária, e não a nulidade da norma coletiva; c) a autonomia negocial coletiva deve prevalecer, conforme art. 611-A da CLT; d) não há direito absolutamente indisponível quanto aos limites diários de jornada.

Diante desses elementos, a manutenção da posição anterior, fundada em jurisprudência superada, não mais se coaduna com o dever constitucional e legal de observância dos precedentes obrigatórios (art. 927 do CPC).

Por tais fundamentos, voto no sentido de considerar que:

a) A escala 12x36 **não** se enquadra no conceito de compensação de jornada. Trata-se de um regime especial que, por suas características, possui natureza jurídica é distinta (divergindo do Relator);

b) A prestação habitual de plantões extras não descaracteriza o regime especial, devendo ser remuneradas, como extraordinárias, apenas as horas que ultrapassem a 12ª (décima segunda) hora diária da jornada contratual (convergindo com o Relator), desde que a escala esteja validamente instituída em norma coletiva (fazendo um pequeno acréscimo, em virtude do Tema 1046);

c) Inexistindo disposições a respeito nas normas coletivas e sendo a escala 12x36 instituída por acordo individual escrito, acompanho o Relator no sentido de que a média de 4 plantões extras por mês descaracteriza o regime especial, sendo devidas as horas extras excedentes da 8ª diária e da 44ª semanal, o que for mais benéfico ao reclamante e de forma não cumulativa, acrescidas do adicional respectivo e reflexos - por não violar o Tema 1046, neste caso.

d) Nos termos dos arts. 978 do CPC e 149 do RITRT6, meu entendimento é no sentido de que o julgamento do processo piloto deve ocorrer de forma imediata, na mesma sessão em que fixadas as teses jurídicas. Entretanto, no julgamento do IRDR nº 0001262-55.2024.5.06.0000 (de minha relatoria), a maioria deste Tribunal Pleno decidiu por concretizá-lo apenas em sessão posterior, após a publicação do presente acórdão, pelo que registro a ressalva.

É como voto.

**ANA CLÁUDIA PETRUCCELLI DE LIMA**

**Desembargadora**



**Voto do(a) Des(a). DIONE NUNES FURTADO DA SILVA / Desembargadora Dione Nunes Furtado da Silva**

**Voto divergente**

A análise da controvérsia demanda, inicialmente, a correta compreensão jurídica da natureza e da dogmática própria da escala 12x36. A positivação do regime no art. 59-A da CLT, promovida pela Lei nº 13.467/2017, não alterou sua estrutura teleológica originária, historicamente consolidada na jurisprudência trabalhista. A norma legal incorporou um modelo já reconhecido pela doutrina e pelos tribunais como regime excepcional de prestação de serviços, dotado de lógica distinta da compensação de jornada tradicional.

Diferentemente dos sistemas compensatórios clássicos - caracterizados pela redistribuição das horas dentro da mesma semana laboral, em observância à limitação constitucional e ao módulo semanal - a escala 12x36 assenta-se em arquitetura jurídica própria, estruturada na alternância rígida entre 12 horas contínuas de labor e 36 horas subsequentes de descanso. Não se trata, portanto, de mera engenharia compensatória, mas de uma modelagem especial de tempo de trabalho concebida para neutralizar os efeitos fisiológicos e psicossociais do esforço prolongado, preservando a integridade física e mental do trabalhador.

A excepcionalidade do regime impede sua automática subsunção ao conceito de "compensação de jornada" previsto no art. 59-B da CLT. Esse dispositivo disciplina uma categoria jurídica específica - o acordo de compensação ou banco de horas - cujo objetivo é flexibilizar a jornada mediante aumento em determinados dias e redução em outros, sempre dentro do ciclo semanal. A escala 12x36, porém, não se amolda a essa estrutura, pois rompe com a lógica semanal ao adotar ciclos amplos e descanso prolongado, de modo que a aplicação do art. 59-B representaria interpretação extensiva indevida e incompatível com a natureza do instituto.

A jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho confirma essa interpretação em reiterados julgados. O Recurso de Revista nº 0000188-11.2021.5.09.0089, Rel. Min. Kátia Magalhães Arruda, julgado em 06/12/2023, é emblemático ao estabelecer que: "a jurisprudência desta Corte se firmou no sentido de que ao regime de jornada 12x36 não se aplica a diretriz do artigo 59-B da CLT, por não se tratar de regime de compensação propriamente dito, mas sim de escala de serviço



excepcional". No mesmo precedente, destacou-se que, sendo inaplicável o art. 59-B, a descaracterização do regime decorre da habitualidade das horas extras e da quebra do descanso mínimo legal, não sendo possível limitar a condenação ao pagamento apenas do adicional.

Outros julgados confirmam a mesma orientação. O Recurso de Revista nº 1001449-29.2022.5.02.0032, Rel. Min. Alberto Bastos Balazeiro, julgado em 18/09/2024, reafirma que a extrapolação habitual da jornada descaracteriza o regime especial, "ainda que autorizado por norma coletiva, vez que em desacordo com o disposto no art. 7º, XIII, da Constituição da República". A decisão transcreve: "a jurisprudência pacificou o entendimento de que a extrapolação do limite diário ou semanal descaracteriza o regime especial de jornada 12x36, ainda que autorizado por norma coletiva".

No Ag-RR nº 0020177-22.2019.5.04.0021, Rel. Min. Douglas Alencar Rodrigues, julgado em 07/02/2024, o TST reforçou que a descaracterização do regime 12x36 decorre da prestação habitual de horas extras e da inobservância do descanso de 36 horas, destacando que o Tema 1.046 do STF não se aplica quando a discussão recai sobre descumprimento da norma coletiva e não sobre sua validade. O acórdão afirma verbalmente: "Tanto a supressão do intervalo intrajornada, quanto a prestação habitual de horas extras em supressão parcial das 36h de descanso, desvirtuam a finalidade do sistema compensatório, o que acarreta a sua nulidade".

Também foi expressamente afirmado: "a presente hipótese não se confunde com a tese fixada pelo Supremo Tribunal Federal na análise do tema 1.046 de repercussão geral, uma vez que a discussão gira em torno das consequências do descumprimento da norma coletiva pela Reclamada e não da sua invalidade".

Igualmente importante é o Recurso de Revista nº 1001449-29.2022.5.02.0032, que repete integralmente o entendimento acima, reforçando o caráter especial do regime e a impossibilidade de aplicá-lo como compensação típica.

No Ag-RR nº 0010096-43.2018.5.15.0150, Rel. Min. Hugo Scheuermann, julgado em 13/11/2024, decidiu-se que a concessão irregular de intervalos ou minutos residuais não invalida automaticamente a escala 12x36, impondo-se o pagamento das horas correspondentes, mas também se consignou que a Turma - ressalvado entendimento pessoal do Relator - já havia firmado posição no sentido de que a prestação habitual de horas extras não invalida o regime de 12x36 diante do Tema 1.046. Tal decisão demonstra que a matéria permanece em evolução, mas reafirma a necessidade de distinguir entre: (a) validade da norma coletiva; e (b) cumprimento ou descumprimento material do ajuste.



Por outro lado, diversos julgados demonstram que a descaracterização do regime, quando constatada, resulta na remuneração das horas superiores à oitava diária e à quadragésima quarta semanal, como no RR nº 1001449-29.2022.5.02.0032, que consagra exatamente essa consequência.

A partir desse conjunto sólido de precedentes, torna-se inequívoco que o art. 59-B da CLT não incide sobre o regime 12x36. A própria arquitetura normativa do instituto revela que: (a) a escala não se qualifica como modalidade de compensação stricto sensu; (b) sua lógica interna é estruturalmente incompatível com o parágrafo único do art. 59-B, que pressupõe sistema compensatório clássico; (c) o descanso de 36 horas integra o núcleo essencial de proteção à saúde e segurança do trabalhador, sendo, portanto, insuscetível de supressão habitual; e (d) a habitualidade de horas extras inviabiliza o equilíbrio fisiológico que justifica o regime, rompendo sua matriz biológica e a própria razão de ser da escala excepcional.

Esse conjunto de premissas encontra respaldo na jurisprudência consolidada do Tribunal Superior do Trabalho, que, há anos, distingue regimes compensatórios semanais - sujeitos ao art. 59 e, mais recentemente, ao art. 59-B - da escala excepcional 12x36, construída para lidar com jornadas prolongadas e intensas que exigem período de recuperação mais extenso. A lógica da compensação pressupõe variação equilibrada das horas dentro da mesma semana laboral, ao passo que a lógica da escala 12x36 pressupõe um ciclo ampliado, que não se resolve nem se ajusta pelo mero cotejo numérico da semana civil.

Nesse sentido, a jurisprudência também deixa claro que a descaracterização do regime não se submete a critério matemático rígido. Não há - e não pode haver - número mágico de plantões, determinada quantidade de horas extras ou proporção previamente definida capaz de, por si só, descaracterizar o regime. A análise é plurifatorial, abarcando elementos quantitativos, como o volume e a frequência das horas suplementares, e qualitativos, como o impacto efetivo sobre os períodos de descanso, a supressão da folga mínima e a carga fisiológica imposta ao organismo do trabalhador.

A Corte Superior tem afirmado que a descaracterização ocorre quando há habitualidade, compreendida como repetição contínua, reiterada e estrutural da prestação extraordinária, não como episódios esporádicos. Soma-se a esse critério o exame da intensidade da extrapolação, que se traduz na capacidade de afetar o descanso biológico mínimo que é fundamento do próprio modelo 12x36. Se as horas extras passam a colonizar o período de recuperação, a jornada deixa de ser excepcional e converte-se em regime ordinário disfarçado, afrontando tanto a teleologia do art. 59-A quanto os princípios constitucionais de saúde, segurança e limitação da jornada.





À luz do Tema 1.046 do STF, impõe-se ulterior reflexão: a valorização da negociação coletiva - reafirmada com vigor pelo Supremo - não se confunde com blindagem absoluta ou imunidade normativa. O reconhecimento da constitucionalidade dos instrumentos coletivos não impede o Poder Judiciário de verificar sua ineficácia prática, isto é, a frustração material de suas cláusulas em razão de conduta reiterada do empregador que desnatura a própria essência do regime pactuado. A adequação setorial negociada tem como núcleo a autonomia coletiva, mas não legitima pactos que, esvaziados por práticas de sobrejornada habitual, transformam o regime excepcional em mecanismo precarizante.

Em outras palavras: a negociação coletiva pode instituir o regime 12x36, mas não pode autorizar - direta ou indiretamente - que ele seja sistematicamente descumprido por meio da imposição de jornadas suplementares habituais que corroem seu equilíbrio fisiológico. Quando isso ocorre, não há majoração voluntária de jornada, mas violação reiterada da essência do regime, que perde sua identidade e deve ser juridicamente descaracterizado.

Diante de tais premissas, a resposta aos temas submetidos mostra-se clara e objetiva: a escala 12x36 não se enquadra no conceito de compensação previsto no art. 59-B da CLT, razão pela qual não se beneficiam dela as limitações ou restrições próprias dos regimes compensatórios clássicos. Além disso, a descaracterização do regime ocorre quando a habitualidade e a intensidade das horas extras comprometem a alternância estrutural entre 12 horas de labor e 36 horas de descanso, desfigurando o modelo excepcional e impondo o pagamento integral das horas extraordinárias excedentes.

Ademais, como já destacado, revela-se inadequada a fixação de critérios numéricos rígidos para a identificação de plantões extraordinários, porquanto a análise deve observar as circunstâncias do caso concreto. Não obstante, considero que a prestação de mais de um plantão extra por semana já se afigura suficiente para caracterizar a habitualidade do labor extraordinário, por comprometer a alternância essencial entre 12 horas de labor e 36 horas de descanso.

## CONCLUSÃO

Ante o exposto, e com a devida vênia ao entendimento do Senhor Relator, voto pela fixação das seguintes teses jurídicas, para efeito vinculante no âmbito deste Regional, nos termos do art. 985, I, do CPC:

1. A escala de trabalho 12x36 não configura modalidade de compensação de jornada, por se tratar de regime especial previsto no art. 59-A da CLT, motivo pelo qual não incide a disciplina do art. 59-B da CLT.



2. A prestação habitual de plantões extraordinários descaracteriza o regime 12x36, ainda que instituído por instrumento coletivo.

3. Considera-se configurada a habitualidade, para esse fim, quando verificada a existência de mais de um plantão extra por semana, situação em que são devidas horas extras excedentes à 8ª hora diária, com os reflexos legais correspondentes.

**Voto do(a) Des(a). RUY SALATHIEL DE ALBUQUERQUE E MELLO VENTURA /  
Desembargador Ruy Salathiel de Albuquerque e Mello Ventura**

Acompanho o eminente Relator, adotando como meu o entendimento por ele esposado, para fixar as seguintes teses jurídicas no presente Incidente de Resolução de Demandas Repetitivas:

a) acompanhar integralmente o Relator para firmar a tese de que a jornada 12x36 configura espécie de compensação de jornada, estando abrangida pelo art. 59-B da CLT, de modo que a prestação habitual de plantões extras não descaracteriza o regime, sendo devidas, como horas extraordinárias, apenas aquelas que ultrapassarem a 12ª (décima segunda) hora diária;

b) de forma subsidiária, caso não prevaleça o entendimento quanto à aplicabilidade do art. 59-B da CLT ao regime 12x36, reputo razoável adotar, como critério objetivo para eventual descaracterização, a realização de mais de quatro plantões extras mensais, ressalvada a prevalência de norma coletiva que disponha de modo diverso, em consonância com o Tema 1046 da Repercussão Geral do STF.

É como voto.

**Voto do(a) Des(a). MARIA CLARA SABOYA ALBUQUERQUE BERNARDINO /  
Desembargadora Maria Clara Saboya Albuquerque Bernardino**

**VOTO CONVERGENTE**

**Da natureza jurídica da escala de trabalho 12x36. Dos efeitos da  
realização de plantões extras mensais.**

Trata-se de Incidente de Resolução de Demandas Repetitivas, no qual se busca fixar tese jurídica sobre os seguintes questionamentos:



"1) A escala 12x36 está abrangida pelo conceito de compensação de jornada previsto no art. 59-B da CLT?

2) Caso não se aplique o disposto no parágrafo único do art. 59-B da CLT ao regime especial de trabalho, ainda que se trate de jornada autorizada por norma coletiva, qual a quantidade mensal necessária de plantões extras para, por si só, descaracterizar a referida escala 12x36?"

Quanto ao primeiro ponto, assim como o Relator, o Exmo. Desembargador Valdir Carvalho, entendo que, no curso da jornada 12x36 horas regularmente praticada pelo trabalhador, ainda que se verifique a realização de horas extras ou plantões extras, tal fato, por si só, não descaracteriza esse regime de trabalho, ex vi dos acórdãos referentes aos recursos ordinários interpostos nos Processos nºs 0000020-67.2015.5.06.0003, 0001359-37.2015.5.06.0011, 0000183-13.2017.5.06.0121; 0001104-81.2017.5.06.0020; 0000835-14.2018.5.06.0018; 0000672-82.2019.5.06.0411 e nº0000455-37.2022.5.06.0022.

Diretriz, aliás, corroborada pelo legislador pátrio quando da edição da Lei nº 13.467/2017, que incluiu na Consolidação das Leis Trabalhistas o art. 59-B, aplicável à hipótese, eis que se trata de regime compensatório, e que reza: "A prestação de horas extras habituais não descaracteriza o acordo de compensação de jornada e o banco de horas".

Concluo, pois, assim como o Relator, que a escala de trabalho 12x36 configura espécie de compensação de jornada, estando abrangida pelo art. 59-B da CLT, razão pela qual a prestação habitual de plantões extras não descaracteriza o regime, devendo ser remuneradas, como extraordinárias, apenas as horas que ultrapassem a 12ª (décima segunda) hora diária da jornada contratual.

Caso não prevaleça o entendimento supra, quanto ao primeiro ponto questionado no presente Incidente de Resolução de Demandas Repetitivas, também acompanhando o Relator, consigno que entendo razoável fixar, como parâmetro para invalidação do sistema compensatório, a realização de mais de 4 plantões extras mensais.

Quanto ao julgamento da Reclamação Trabalhista 0000075-73.2024.5.06.0012, processo que deu origem ao incidente ora em exame, nos termos do decidido por este Tribunal Pleno no julgamento do IRDR 0001262-55.2024.5.06.0000, de relatoria da Desembargadora Ana Cláudia Petruccelli de Lima, que decidiu por concretizá-lo apenas em sessão posterior, após a publicação do presente acórdão.

### **CONCLUSÃO:**



Ante o exposto, nos termos preconizados no art. 926 da Lei Processual Civil, voto no sentido de fixar a seguinte tese jurídica para o presente Incidente de Resolução de Demandas Repetitivas:

"A escala de trabalho 12x36 configura espécie de compensação de jornada, estando abrangida pelo art. 59-B da CLT, razão pela qual a prestação habitual de plantões extras não descaracteriza o regime, devendo ser remuneradas, como extraordinárias, apenas as horas que ultrapassem a 12ª (décima segunda) hora diária da jornada contratual."

Superado o entendimento acerca da aplicabilidade do art. 59-B da CLT, à escala 12x36 horas, como modalidade de regime de compensação de jornada de trabalho, quanto ao segundo aspecto, passo a fixar a tese jurídica a seguir:

"A realização de 01 (um) plantão extra por semana, até o limite de 04 (quatro) plantões extras mensais, não descaracteriza, por si só, a referida escala, desde que não subsista acordo ou convenção coletiva de trabalho da categoria a regulamentar de modo diverso, seja no sentido de minorar ou majorar o quantitativo aqui estabelecido, de forma que prevaleça a negociação coletiva, nos termos do Tema 1046 da Repercussão Geral fixado pelo STF.

**Voto do(a) Des(a). EDMILSON ALVES DA SILVA / Desembargador Edmilson Alves da Silva**

**JUSTIFICATIVA DE VOTO PARCIALMENTE DIVERGENTE**

O presente Incidente de Resolução de Demandas Repetitivas busca fixar teses jurídicas aptas a responder às seguintes questões: "1) A escala 12x36 está abrangida pelo conceito de compensação de jornada previsto no art. 59-B da CLT? 2) Caso não se aplique o disposto no parágrafo único do art. 59-B da CLT ao regime especial de trabalho, ainda que se trate de jornada autorizada por norma coletiva, qual a quantidade mensal necessária de plantões extras para, por si só, descaracterizar a referida escala 12x36?"

**Primeira questão**

Começo a responder à presente questão com uma problemática: para a instauração do IRDR, parte-se do pressuposto de que, se à escala 12x36 não puder ser atribuída natureza jurídica de "compensação de jornada", automaticamente ela não admitiria a prestação habitual de horas extras ou de plantões extras e, em tal hipótese, haveria invalidação total do regime.

Contudo, para mim, esse raciocínio não é necessariamente lógico, pois, mesmo não a enquadrando estritamente como uma modalidade tradicional de compensação de jornada de



trabalho, posso ainda assim concluir que no regime excepcional de 12x36 a prestação de horas extras, nos chamados plantões extras, não retira a validade do sistema.

Compreendo, assim como vários outros Desembargadores que abriram divergências, que o regime de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso não consiste, tecnicamente, numa espécie de compensação de jornada.

Até porque a compensação de jornada, com dispensa do pagamento de horas extraordinárias, é aquela prevista no art. 59, caput e §§ 2º, 5º e 6º, da CLT, que permite o prolongamento diário do trabalho para além do limite legal ou contratual, mas restringe esse avanço ao máximo de 2 (duas) horas por dia, as quais devem ser devidamente compensadas, dentro do próprio mês (§ 6º) ou em até seis meses (§ 5º).

Ou seja, tecnicamente (e estritamente), a compensação de jornada, seja ela mensal ou semestral (banco de horas), será sempre limitada à prestação de 2 (duas) horas extras diárias, de forma que isso se harmonize com a norma do art. 7º, XIII, da CF:

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

Note-se que o próprio art. 59-A da CLT, inserido pela Lei nº 13.467/2017, quando aborda o regime de trabalho 12x36, estabelece que esse sistema é uma exceção ao disposto no art. 59, in verbis:

"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." - sublinhei

Ou seja, a norma legal destacada é uma exceção à regra, sem guardar relação direta ou indireta com a situação que logo depois vem a ser tratada no art. 59-B da mesma Consolidação, indicando que a escala 12x36 não configura, portanto, uma espécie de compensação de jornada, mas uma modalidade excepcional de prestação de trabalho. Conquanto sua prática tenha evoluído para uma quantidade tal de atividades, mediante negociação coletiva, ou até sem ela (não são poucos os casos em que vemos adotada a escala assim sem norma coletiva permissiva, ao lado de defesas que sugerem que isso advém em benefício do trabalhador, quando o benefício é para os empregadores), que aparenta estar nas espécies de sistemas de compensação de jornada.



Por isso, no meu entender, a resposta objetiva à primeira questão posta no presente IRDR, que seja, "1) A escala 12x36 está abrangida pelo conceito de compensação de jornada previsto no art. 59-B da CLT?", seria negativa.

Contudo, e aqui retorno àquela problemática posta no início do meu voto, isso não significa, automaticamente, que a prestação de horas extras ou plantões extras, mesmo que habituais, acarrete a invalidação do regime.

E agora é necessário distinguir duas situações: se a escala 12x36 foi pactuada por acordo individual ou se se deu mediante ajuste coletivo válido, pois o citado art. 59-A permite ambas as possibilidades.

Digo isso, porque, se a instituição do regime 12x36 decorre de acordo ou convenção coletiva, haverá incidência, sempre, do entendimento vinculante do STF, fruto do julgamento do Tema 1046, segundo o qual "São constitucionais os acordos e as convenções coletivos que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis".

Insisto: sendo ou não sistema de compensação - para quem assim o considera conceitualmente falando -, seja regime especial de trabalho, não mudam ou não mudariam as consequências da prática da jornada mediante plantões extras.

Não por outro motivo vejo que, independente do ponto de vista que temos aqui, nós do Colegiado, as bases argumentativas que servem para sustentar os votos, ainda que divergentes, ou em parte divergentes, são as mesmas, ou oriundas do mesmo órgão judicial: o Tribunal Superior do Trabalho. Isso é sintomático.

Inclusive, a partir da citada tese vinculante do STF, o próprio TST vem alterando sua jurisprudência, ressaltando o próprio entendimento, para dizer que a prestação habitual de horas extras ou de plantões extras não invalida o regime 12x36, quando previsto em norma coletiva. Trago ilustrativamente:

**AGRAVO INTERNO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. INTERPOSIÇÃO NA VIGÊNCIA DA LEI N.º 13.467/2017 . REGIME 12X36 PREVISTO EM NORMA COLETIVA DE TRABALHO. HORAS EXTRAS HABITUAIS. VALIDADE. RE 1 .476.596. APLICAÇÃO DA TESE JURÍDICA VINCULANTE FIXADA NO TEMA 1.046 PELO STF . INAPLICABILIDADE DA SÚMULA N.º 85, IV, DO TST. O debate travado nos autos envolve matéria sobre a qual a Suprema Corte se manifestou no julgamento do AIRE 1.121 .633**





(Tema n.º 1.046 da Repercussão Geral), razão pela qual é prudente o reconhecimento da transcendência política da causa, nos termos do art. 896-A, § 1.º, II, da CLT. Contudo, o Regional, ao considerar válida a norma coletiva que autoriza a prestação de trabalho em regime especial de 12X36, ainda que verificada a prestação habitual de horas extras, acaba por ir ao encontro do entendimento firmado pela Suprema Corte no julgamento do Tema 1046, conforme decisão proferida no RE-1.476.596 . Agravo conhecido e não provido. (TST - AIRR: 10000974620235020373, Relator.: Luiz Jose Dezena Da Silva, Data de Julgamento: 23/09/2025, 1ª Turma, Data de Publicação: 08/10/2025)

(...) III - RECURSO DE REVISTA NA VIGÊNCIA DA LEI 13.467/2017

. JORNADA 12x36. PRESTAÇÃO HABITUAL DE HORAS EXTRAS INCLUSIVE NOS DIAS DESTINADOS À FOLGA. VALIDADE DA NORMA COLETIVA. TEMA 1046 DA TABELA DE REPERCUSSÃO GERAL DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL . 1. Partindo da premissa fática estabelecida pelo Tribunal Regional, em que ficou caracterizado o labor no regime 12X36, previsto em norma coletiva e a prestação de horas extras habituais inclusive nos dias destinados às folgas, a questão deve ser apreciada à luz do entendimento do STF, no Tema 1046 da repercussão geral, em que o Supremo Tribunal Federal, ao deliberar sobre o Recurso Extraordinário com Agravo nº 1.121.633, de relatoria do Ministro Gilmar Mendes (Tema 1 .046 da Tabela de Repercussão Geral), estabeleceu tese jurídica nos seguintes termos: "São constitucionais os acordos e as convenções coletivos que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis". Assim, é válida a norma coletiva que estabelece limitações ou supressões de direitos trabalhistas, desde que esses direitos não sejam absolutamente indisponíveis, o que não é o caso dos autos, pois a própria Constituição prevê, em seu artigo 7º, XIV, a possibilidade de negociação coletiva sobre jornada de trabalho em regime 12X36. 2. Em acórdão publicado no dia 18/4/2024, no RE 1 .476.596, o Supremo Tribunal Federal, por unanimidade, entendeu que a extrapolação da jornada fixada em norma coletiva não acarreta a sua invalidade, devendo-se aplicar, mesmo nessa hipótese, o entendimento firmado no Tema 1046 de Repercussão Geral. Concluiu que, nesses casos, a Justiça do Trabalho, apesar de fundamentar que se trate do descumprimento da norma coletiva, acaba por invalidá-la, afastando, com isso, a aplicação do precedente obrigatório. Julgados desta Corte . 3. Nesse contexto, o Tribunal Regional, ao invalidar a jornada 12X36, acabou por concluir pela invalidade da norma coletiva que autorizou esse regime, decidindo, assim, em contrariedade à tese vinculante do Supremo Tribunal Federal firmada no Tema 1046 da Tabela de Repercussão Geral. 4. Ressalva de entendimento desta Relatora no sentido de que a prestação habitual de horas extras acima da jornada prevista em norma coletiva configura descumprimento do pactuado, não havendo aderência estrita à tese firmada pelo STF, em repercussão geral, no Tema 1046 . Recurso de revista conhecido e parcialmente provido. (TST - RR-Ag: 00010411120215090092, Relator.: Delaide Alves Miranda Arantes, Data de Julgamento: 08/04/2025, 2ª Turma, Data de Publicação: 15/04/2025)



(...) B) RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA RECLAMADA EMBRASIL EMPRESA BRASILEIRA DE SEGURANÇA LTDA. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. HORAS EXTRAS . COMPENSAÇÃO DE JORNADA. REGIME 12X36. PREVISÃO EM NORMA COLETIVA. INOBSERVÂNCIA DO TEMA 1.046 DA TABELA DE REPERCUSSÃO GERAL DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA. CONHECIMENTO E PROVIMENTO. I . A questão já está resolvida pelo Supremo Tribunal Federal, no julgamento do Tema nº 1.046 da Tabela de Repercussão Geral daquela Corte, fixando-se a tese de que " são constitucionais os acordos e as convenções coletivos que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis ". Em se tratando de discussão jurídica já pacificada por tese com efeito vinculante e eficácia erga omnes firmada pelo STF em repercussão geral reconhecida, cabe às demais instâncias do Poder Judiciário tão-somente aplicá-la nos casos concretos enquanto o processo não transitar em julgado, ou seja, enquanto pendente de recurso, mesmo no caso de recurso excepcional, como é a hipótese do recurso de revista. É a orientação do Tema nº 360 da Repercussão Geral . Ressalto que a referida tese jurídica se trata de precedente vinculante, aplicável à prestação de serviço realizada antes ou após a vigência da Lei n. 13.467/2017, haja vista que a decisão da Suprema Corte se fundamentou na própria norma constitucional (art. 7º, XXVI, da CF) . II. Ademais, esta 4ª Turma entende que o extrapolamento da jornada não é motivo suficiente para declarar a nulidade do acordo coletivo que elasteceu a jornada diária, importando tão somente o pagamento do labor extraordinário prestado além da jornada ajustada coletivamente, desde que não quitado pela Reclamada. III. Citam-se, ainda, julgados no sentido de que o descumprimento do pactuado, seja pela prestação habitual de horas extras, seja pelo trabalho no dia destinado à compensação, não invalida a norma coletiva . Precedentes. IV. No presente caso, a Corte Regional decidiu pela invalidade da negociação coletiva de trabalho aplicável às partes. Ao assim decidir, a Corte Regional divergiu da tese fixada pelo Supremo Tribunal Federal no julgamento no Tema nº 1046 da Tabela de Repercussão Geral, sobressaindo a transcendência política da causa . V. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento. (TST - RR-AIRR: 00014556020175090088, Relator.: Alexandre Luiz Ramos, Data de Julgamento: 14/10/2025, 4ª Turma, Data de Publicação: 24/10/2025)

II - RECURSO DE REVISTA DA RECLAMANTE REGIDO PELA LEI 13.467/2017 . REGIME 12X36. PREVISÃO EM NORMA COLETIVA. TEMA 1046. PRESTAÇÃO DE HORAS EXTRAS HABITUAIS . ART. 59-B, PARÁGRAFO ÚNICO, DA CLT. INOVAÇÃO DE DIREITO MATERIAL TRAZIDA PELA LEI 13.467/2017 . LIMITAÇÃO TEMPORAL DA CONDENAÇÃO. POSSIBILIDADE. CONTRATO DE TRABALHO COM VIGÊNCIA EM PERÍODO ANTERIOR E POSTERIOR À LEI 13.467/2017 . TRANSCENDÊNCIA NÃO CARACTERIZADA. 1.



De acordo com o artigo 896-A da CLT, o Tribunal Superior do Trabalho, no recurso de revista, deve examinar previamente se a causa oferece transcendência com relação aos reflexos gerais de natureza econômica, política, social ou jurídica. 2. Situação em que o Tribunal Regional entendeu que se aplicam as inovações legislativas advindas com a Lei 13.467/17 ao contrato de trabalho da Reclamante, iniciado em 06/03/1996 e ainda em vigor à época da propositura da ação. Em decorrência, e também por haver reconhecido o labor extraordinário de forma habitual, a Corte Regional decidiu que "tem-se por inválida a jornada no regime 12x36, de modo que a obreira faz jus às horas extras acima da 68ª diária e 40ª semanal até 10/11/2017 (período anterior à reforma trabalhista). Para o período a partir de 11/11/2017 (vigência da reforma trabalhista), de se considerar válida a jornada no sistema 12x36, pois o novel artigo 59-B, parágrafo único, da CLT dispõe expressamente que a prestação de horas extras habituais não descaracteriza a jornada compensada". 3. A decisão do Tribunal Regional, no sentido de que o art. 59-B, parágrafo único, da CLT é aplicável ao regime de escalas em 12x36 encontra-se em consonância com a jurisprudência firmada no âmbito da 5ª Turma do TST. Julgados. Ademais, impende registrar que o Tribunal Pleno dessa Corte, ao julgar o IncJulgRREmbRep-528-80.2018.5.14.0004 (Tema 23 da Tabela de IRR), fixou tese vinculante no sentido de que "A Lei nº 13.467/2017 possui aplicação imediata aos contratos de trabalho em curso, passando a regular os direitos decorrentes de lei cujos fatos geradores tenham se efetivado a partir de sua vigência". 4. Todavia, para além desse debate, colhe-se do acórdão regional que, no caso dos autos, além de previsto em Lei Municipal, o regime de 12x36 também está amparado em acordos coletivos de trabalho, de modo que a prestação habitual de horas extras não invalida o regime adotado, nos termos da tese de repercussão geral firmada pelo Supremo Tribunal Federal, no tema 1.046. Ainda, em recente decisão proferida no julgamento do RE 1.476.596/MG, o Plenário da Suprema Corte decidiu, por unanimidade, que a prestação habitual de horas extras não é suficiente para afastar a aplicação do instrumento coletivo tampouco configura descumprimento da norma coletiva pelo Reclamado. Logo, seja por estrita observância aos termos da Lei, seja por amparo em norma coletiva e à luz da força vinculante da decisão proferida pelo Supremo Tribunal Federal (Tema 1046), não há espaço para declarar a nulidade do sistema de jornada praticado pelo Município Reclamado. 5. Registre-se a inexistência de recurso do Reclamado visando à declaração de validade do regime de 12x36, porquanto amparado em norma coletiva, em período anterior à lei 13.0467/2017. Portanto, em face do princípio do non reformatio in pejus, deve ser mantido o acórdão regional, quanto à declaração de validade do regime praticado após a vigência da Lei 13.467/2017. Incidência dos óbices previstos na Súmula 333/TST e art. 896, § 7º, da CLT ao conhecimento do recurso de revista. Transcendência não caracterizada sob quaisquer das suas modalidades. Recurso de revista não conhecido. (TST - RRAg: 00105317720195150151, Relator.: Douglas Alencar Rodrigues, Data de Julgamento: 12/02/2025, 5ª Turma, Data de Publicação: 24/02/2025)

RECURSO DE REVISTA DA PARTE RÉ. LEI Nº 13.467/2017.

COMPENSAÇÃO DE JORNADA. REGIME 12X36. HORAS EXTRAS HABITUAIS.



Assinado eletronicamente por: VALDIR JOSE SILVA DE CARVALHO - 19/12/2025 20:32:07 - d3492e7  
<https://pje.trt6.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=25102914125952800000047820373>  
 Número do processo: 0001264-88.2025.5.06.0000 ID. d3492e7 - Pág. 39  
 Número do documento: 25102914125952800000047820373

TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA CONSTATADA. Nos termos da jurisprudência do TST, a prestação habitual de horas extras descaracteriza o regime de compensação de 12x36. Considero acertada a jurisprudência fixada nesta Corte Superior, pois o caráter excepcional desse tipo de trabalho, em razão dos prejuízos físicos, emocionais e sociais que acarreta ao empregado. Essa é a posição desta Corte Superior, mas não é a do Supremo Tribunal Federal, que, ao julgar o RE nº 1.476.596, em situação semelhante à destes autos, firmou a seguinte tese: "O eventual descumprimento de cláusula de norma coletiva não é, de todo modo, fundamento para a sua invalidade". Assim, aplica-se tal decisão, a fim de observar o elastecimento previsto na norma coletiva, mesmo quando houver horas extras habituais. Recurso de revista conhecido e provido. (TST - RRAg: 00206136520205040305, Relator.: Claudio Mascarenhas Brandao, Data de Julgamento: 01/04/2025, 7ª Turma, Data de Publicação: 11/04/2025)

II - RECURSO DE REVISTA. REGIME 12X36. HORAS EXTRAS HABITUAIS . TEMA 1046 DA TABELA DE REPERCUSSÃO GERAL DO STF. O Supremo Tribunal Federal, ao deliberar sobre o Recurso Extraordinário com Agravo 1.121.633 , de relatoria do Ministro Gilmar Mendes (Tema 1 .046 da Tabela de Repercussão Geral), estabeleceu tese jurídica nos seguintes termos: "São constitucionais os acordos e as convenções coletivos que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis". A Suprema Corte reconheceu, portanto, como regra geral, a prevalência do negociado sobre o legislado, em prestígio ao princípio da autonomia coletiva, consagrado no inciso XXVI do art. 7º da Constituição da Republica. Assim, afasta-se a validade da norma coletiva apenas e tão somente nas situações em que a negociação vilipendie direito indisponível do trabalhador . No presente caso, o direito material postulado (elastecimento da jornada de trabalho para adoção da escala 12x36) não está albergado no rol de direitos indisponíveis do trabalhador e, por isso, é passível de sofrer flexibilização de seu alcance via ajuste coletivo. Dessa forma, havendo previsão normativa de regime especial de horário, sem ressalva de que a prestação de horas extras habituais descaracteriza o parâmetro adotado, deve ser aplicado o entendimento do precedente vinculante do STF (tema 1046), ainda que seja comum a realização de labor em sobrejornada e descumprimento do intervalo intrajornada. Recurso de revista conhecido e provido. (TST - RR: 00212371020175040018, Relator.: Sergio Pinto Martins, Data de Julgamento: 05/02/2025, 8ª Turma, Data de Publicação: 11/02/2025)

Por tudo isso, então, a fim de responder objetivamente à questão suscitada no IRDR, respondo que: 1) a escala 12x36 não está abrangida pelo conceito de compensação de jornada previsto no art. 59-B da Consolidação das Leis do Trabalho.

Contudo, uma vez prevista em instrumento coletivo, sua validade não deve ser afastada em razão da prestação habitual de horas extras ou plantões extras, em razão do



entendimento vinculante do STF, fruto do julgamento do Tema 1046. Neste caso, são devidas como extraordinárias as horas prestadas além da 12ª diária ou em dias destinados ao descanso de 36 horas.

No caso de estar pactuado por acordo individual, é inaplicável o disposto no art. 59-B, parágrafo único, da CLT, pelo que a prestação habitual de horas extras ou plantões extras, em quantidade apta a desconfigurar o próprio regime excepcional, justifica a invalidação do sistema, devendo ser considerada a regra geral da duração do trabalho, com os limite de 08 horas diárias e 44 semanais.

### **Segunda questão**

A segunda questão posta neste IRDR foi "2) Caso não se aplique o disposto no parágrafo único do art. 59-B da CLT ao regime especial de trabalho, ainda que se trate de jornada autorizada por norma coletiva, qual a quantidade mensal necessária de plantões extras para, por si só, descaracterizar a referida escala 12x36?".

A partir do que já expus anteriormente, aqui também há uma problemática a ser resolvida, pois já respondi no sentido que se a escala 12x36 estiver estabelecida em norma coletiva não haverá invalidação dela pela prestação de horas extraordinárias habituais, por força do entendimento vinculante do Tema 1046 do Supremo Tribunal Federal.

A invalidação desse sistema excepcional de jornada apenas ocorrerá, em razão de horas extras habituais, se sua autorização decorre de acordo individual.

E a partir disso, tentando me ater à objetividade da pergunta, que exige um quantitativo específico, penso que a partir da prestação de 4 (quatro) plantões extras mensais habituais, haverá desconfiguração do sistema individualmente pactuado, pois o trabalhador passará a prestar mais de 220 horas mensais.

Portanto, se no regime 12x36 estritamente cumprido o trabalhador há a vantagem das folgas e da prestação de serviços por cerca de 180 horas no mês, a partir do cumprimento de 4 (quatro) plantões suplementares, além de perder 4 (quatro) dias de folga, ele passará a cumprir efetivamente carga mensal superior a 220 horas.

Nesse cenário, então, concluo que o acordo individual deixa de trazer vantagens ao empregado, estando deformado, tendo por objetivo desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos legais de proteção ao trabalho (limitação de jornada), o que atrai sua invalidade, nos termos do art. 9º da Consolidação das Leis do Trabalho.



Logo, respondendo objetivamente à segunda questão: 4 (quatro) ou mais plantões extras mensais habituais são suficientes para descaracterizar a escala 12x36 pactuada por acordo individual.

**Voto do(a) Des(a). NISE PEDROSO LINS DE SOUSA / Desembargadora Nise Pedroso Lins de Sousa**

Data vênica, divirjo do Exmo. Relator, apresentando meu voto assim sintetizado:

INCIDENTE DE RESOLUÇÃO DE DEMANDAS REPETITIVAS. REGIME ESPECIAL 12x36. ART. 59-A DA CLT. IMPOSSIBILIDADE DE ENQUADRAMENTO COMO MERA COMPENSAÇÃO DE JORNADA (ART. 59-B DA CLT). PLANTÕES EXTRAORDINÁRIOS HABITUAIS. SUPRESSÃO DA FOLGA DE 36 HORAS. INVALIDAÇÃO DA ESCALA. O labor em escala 12x36 configura regime especial de jornada, disciplinado autonomamente pelo art. 59-A da CLT, e não simples mecanismo de compensação de horas, razão pela qual não se subsume ao conceito de "compensação de jornada" do art. 59-B da CLT, tampouco ao seu parágrafo único. Demonstrada a realização habitual de plantões extras em dias destinados ao descanso, suprime-se o período de 36 horas de folga que constitui a essência do modelo, comprometendo a higidez física, mental e social do trabalhador. Para fins de uniformização, fixa-se como parâmetro objetivo que a prestação, em média, de um plantão extraordinário por semana (cerca de quatro por mês) descaracteriza o regime 12x36, ainda que instituído por norma coletiva, de modo que se tornam devidas as horas excedentes à 8ª diária (ou à 44ª semanal, se mais favorável), com os respectivos reflexos legais, afastada a aplicação do art. 59-B da CLT e da parte final do item IV da Súmula nº 85 do TST.

Vistos, etc.

Trata-se de Incidente de Resolução de Demandas Repetitivas instaurado com fundamento nos arts. 976 a 987 do Código de Processo Civil, em razão da multiplicidade de processos, no âmbito deste Regional, envolvendo trabalhadores submetidos à escala 12x36 e a realização de plantões extras de forma reiterada.

A decisão de admissibilidade do incidente identificou divergência relevante entre as Turmas deste Tribunal, especialmente quanto a dois pontos centrais:

a) se o regime 12x36 pode ou não ser incluído no conceito de "compensação de jornada" a que alude o art. 59-B da CLT, com a consequente incidência do parágrafo único desse dispositivo; e





b) qual o critério objetivo - em termos de número de plantões extras - apto a caracterizar a prestação habitual de horas extraordinárias e, por consequência, a descaracterizar a jornada 12x36, ainda que o regime esteja previsto em instrumento coletivo.

Foi selecionado como processo paradigma a Reclamação Trabalhista nº 0000075-73.2024.5.06.0012, na qual se discute precisamente a validade do regime 12x36 frente à prestação de plantões extraordinários.

É o relatório.

VOTO:

### **Do cabimento do IRDR e delimitação da tese**

Estão presentes os pressupostos de cabimento do IRDR: multiplicidade de demandas com idêntica controvérsia jurídica; risco de ofensa à isonomia e à segurança jurídica, em virtude de decisões divergentes; e relevância do tema, dada a capilaridade da jornada 12x36 em diversos segmentos econômicos (saúde, vigilância, transporte, entre outros).

A questão a ser definida não diz respeito à validade abstrata da jornada 12x36 - já reconhecida pela legislação ordinária e pela jurisprudência do TST e do STF - mas, especificamente:

se o regime do art. 59-A da CLT se enquadra, ou não, na noção de compensação de jornada do art. 59-B; e

se a prestação reiterada de plantões extras compromete os requisitos materiais de validade da jornada 12x36, e a partir de qual patamar isso se verifica.

Passo ao exame.

### **Do regime 12x36 como jornada especial e não como compensação**

O art. 59-A da CLT, introduzido pela Lei nº 13.467/2017, conferiu assento legal expresso ao regime de 12 horas de trabalho por 36 de descanso, admitindo sua pactuação por acordo individual escrito, convenção ou acordo coletivo.



Não se trata de simples mecanismo de compensação ("trabalhar mais hoje para trabalhar menos amanhã"), mas de substituição, em caráter excepcional, do padrão constitucional de 8 horas diárias e 44 semanais (art. 7º, XIII, da CF) por um modelo especial de alternância entre longos turnos de trabalho e períodos prolongados de repouso.

Já o art. 59-B da CLT tem outro objeto: regula a compensação de jornada e os bancos de horas, partindo da premissa de que a jornada-base continua sendo a ordinária (8h/44h), admitindo-se apenas a compensação interna de excessos e folgas, dentro de limites máximos.

O parágrafo único do art. 59-B afirma que a prestação habitual de horas extras não descaracteriza o acordo de compensação ou o banco de horas. Tal regra foi construída para um instituto diverso daquele previsto no art. 59-A.

Não há identidade de finalidade nem de estrutura:

no banco de horas/compensação, a lógica é aritmética: acréscimo e abatimento de horas em módulo semanal, mensal ou anual;

no regime 12x36, o "núcleo duro" é a manutenção do bloco de 36 horas de descanso após cada turno de 12 horas. Não é apenas uma conta de horas, mas um modelo de organização da vida do trabalhador.

A jurisprudência do TST, de forma reiterada, vem afirmando que a escala 12x36 configura jornada especial e não se confunde com o regime típico de compensação de jornada. Em consequência, tem-se decidido que:

descaracterizado o regime 12x36 pela extrapolação habitual da jornada, são devidas ao empregado as horas além da 8ª diária e 44ª semanal, e

não se aplica a parte final do item IV da Súmula nº 85, justamente por não se tratar de sistema compensatório tradicional, mas de regime especial de jornada.

Diversos precedentes recentes das Turmas do TST, bem como da SBDI-1, alinham-se a esse entendimento - a exemplo de julgados que, em hipóteses de prestação habitual de horas extras em contratos submetidos à escala 12x36, declararam inválido o regime, afastaram o art. 59-B da CLT e determinaram o pagamento das horas excedentes à 8ª diária e 44ª semanal, com repercussões, repelindo a aplicação da Súmula nº 85, IV, na parte que limita a condenação ao pagamento apenas do adicional.



A própria Súmula nº 444 do TST, ao qualificar a jornada 12x36 como excepcional, sinaliza que se está diante de um regime que não se submete à mesma lógica dos bancos de horas e dos ajustes compensatórios ordinários.

Some-se a isso a decisão do STF na ADI nº 5.994, que reputou constitucional a disciplina legal da jornada 12x36, desde que observados os parâmetros de proteção à saúde e à dignidade do trabalhador. A Corte Suprema não banalizou o instituto; apenas admitiu sua adoção em caráter excepcional, sob estrita observância das condições normativas.

Diante desse quadro, reputo incompatível a extensão do art. 59-B da CLT - pensado para a compensação de jornada - ao regime especial de 12x36 disciplinado pelo art. 59-A. Fazer essa transposição significaria dilatar, por via interpretativa, uma exceção legal já gravosa para o trabalhador, em manifesta afronta ao princípio da proteção à saúde (art. 7º, XXII, da CF) e à própria ratio do regime especial.

Concluo, pois, que a jornada 12x36 não se insere no conceito de compensação de jornada do art. 59-B da CLT, afastando-se, por conseguinte, a incidência do seu parágrafo único.

#### **Da habitualidade de plantões extras e supressão do descanso de 36**

##### **horas**

Reconhecida a natureza especial do regime 12x36, é preciso enfrentar o segundo ponto: o efeito da prestação habitual de plantões extras.

A justificativa para admitir, em caráter excepcional, turnos de 12 horas seguidas de trabalho repousa em um "acordo estrutural" implícito: o trabalhador suporta uma jornada extremamente longa, mas, em contrapartida, usufrui de 36 horas contínuas de descanso para recompor suas energias, conviver com a família, cuidar da saúde e organizar a vida pessoal.

Quando o empregador passa a convocar o empregado, reiteradamente, para plantões extras em dias destinados ao descanso, esse equilíbrio é rompido. O que era excepcional transforma-se em regra; o regime deixa de ser 12x36 para se tornar, na prática, um regime de longa duração com folgas encurtadas e imprevisíveis.

Sob a ótica constitucional, isso afronta:

o direito fundamental à duração razoável da jornada e ao repouso (art. 7º, XIII, XIV, XV e XXII);



a dignidade da pessoa humana (art. 1º, III);

e o valor social do trabalho (art. 1º, IV).

Em termos de saúde ocupacional, a exigência de plantões adicionais em escala que já é extenuante compromete a recuperação física e psíquica do trabalhador, potencializa riscos de acidentes, agravos de saúde e adoecimento mental, em contrariedade também às normas de segurança e medicina do trabalho (CLT, arts. 154 e seguintes, e NRs pertinentes).

Não por outra razão, o TST, em sucessivos julgados, tem afirmado que a prestação habitual de horas extras "desnatura", "descaracteriza" ou "invalida" o regime 12x36, tornando devidas as horas excedentes à 8ª diária e 44ª semanal, afastada a incidência da Súmula nº 85, IV.

Em síntese: o que compromete o regime especial não é a mera existência pontual de sobrejornada (eventualidade inevitável em alguns contextos), mas sua habitualidade, na medida em que suprime, de forma reiterada, o bloco de 36 horas de repouso.

#### **Da necessidade de critério objetivo de habitualidade**

Resta definir o parâmetro objetivo que caracterizará a "habitualidade" da prestação de plantões extras, de modo a conferir segurança jurídica e previsibilidade às relações de trabalho.

A jurisprudência do TST, analisando situações concretas, tem considerado suficiente, para afastar o regime 12x36, a constatação de número reduzido, mas reiterado, de plantões extras mensais (por exemplo, dois, três ou quatro plantões, a depender do caso), quando se verifica que tais plantões incidiam em dias destinados ao descanso.

O Ministério Público do Trabalho, em judicioso parecer ofertado neste incidente, também enfatizou que:

o regime 12x36 é, por sua própria natureza, extenuante e somente se justifica se o período de 36 horas de descanso for integralmente respeitado;

a prorrogação da jornada deve ser de caráter realmente extraordinário, e não incorporada à rotina do trabalhador;

e a fixação de critérios claros cumpre dupla função: proteger a saúde do empregado e fornecer balizas seguras ao empregador para a gestão da força de trabalho.



O parecer ministerial sugere parâmetros quantitativos para aferir a habitualidade, admitindo eventualidades pontuais, mas rechaçando cenários em que a regra passa a ser a prestação reiterada de plantões extras.

Considerando (i) a natureza excepcional da 12x36, (ii) o padrão de funcionamento dessa escala - que costuma gerar, em módulo mensal, um número aproximado de 15 plantões regulares - e (iii) a necessidade de um critério que, sem ser excessivamente rigorista, impeça a normalização da sobrejornada, entendo adequado adotar o seguinte parâmetro: "presume-se habitual, para os fins de descaracterização da escala 12x36, a prestação média de um plantão extra por semana, ou seja, aproximadamente quatro plantões extras por mês, considerados os dias em que o trabalhador deveria, originariamente, estar de folga".

Esse patamar, conquanto objetivo, não impede que, em situações extremas, se reconheça a descaracterização do regime mesmo com número ligeiramente inferior de plantões, se demonstrado, por exemplo, que os plantões extras eram concentrados em determinados períodos, afetando de modo particularmente gravoso o repouso do empregado. Contudo, para fins de tese vinculante, o critério da média de um plantão semanal oferece equilíbrio adequado entre proteção e segurança jurídica.

Descaracterizado o regime 12x36, a consequência é:

pagamento, como horas extras, de todas as horas trabalhadas além da 8ª diária ou 44ª semanal (o que for mais benéfico),

com reflexos em férias + 1/3, 13º salário, aviso-prévio, FGTS, repouso semanais e demais parcelas pertinentes;

afastando-se a limitação prevista na parte final do item IV da Súmula nº 85 do TST, por incompatibilidade com o regime especial 12x36.

### **Da compatibilidade com o Tema 1046 do STF**

Importa registrar, para prevenir futuras controvérsias, que a tese ora firmada não afronta o entendimento do STF no Tema 1046, que reconheceu a constitucionalidade da negociação coletiva que trate de direitos trabalhistas de indisponibilidade relativa.

Aqui não se está invalidando cláusulas normativas por suposta afronta abstrata a direitos mínimos, mas apenas definindo o alcance de um regime especial que, por sua própria natureza, exige fiel observância de seus pressupostos materiais.



Em outras palavras: a negociação coletiva pode instituir a jornada 12x36, mas não pode transformá-la em regime ordinário de sobrejornada em detrimento da saúde do trabalhador. A discussão diz respeito à aplicação concreta do regime e à verificação de seus requisitos fáticos, não à legitimidade da norma coletiva em si.

### **Da aplicação ao processo paradigma**

Nos termos do art. 978, parágrafo único, do CPC, o órgão competente para julgar o IRDR deve, na mesma sessão, decidir também o recurso, a remessa necessária ou o processo originário que lhe deu ensejo.

Assim, uma vez fixadas as teses jurídicas, caberá ao d. Relator da Reclamação Trabalhista nº 0000075-73.2024.5.06.0012 aplicar, no voto próprio, os critérios ora estabelecidos à prova dos autos, verificando:

se o reclamante estava validamente submetido a regime 12x36 nos termos do art. 59-A da CLT;

se houve realização de plantões extras em dias destinados ao descanso;

e se tais plantões atingiram, ou não, a média de um plantão extraordinário semanal, para fins de descaracterização do regime especial.

Reconhecida a habitualidade nos moldes aqui traçados, deverá ser declarada a invalidade do regime 12x36 e deferidas as horas extras além da 8ª diária ou 44ª semanal, com os reflexos cabíveis, afastada a aplicação do art. 59-B da CLT e da parte final do item IV da Súmula nº 85 do TST.

### **TESES JURÍDICAS FIXADAS**

Diante de todo o exposto, proponho a fixação, para efeito vinculante no âmbito deste Tribunal (art. 985, I, do CPC), das seguintes teses:

#### **1. Natureza do regime 12x36**

A escala de trabalho 12x36, prevista no art. 59-A da CLT, configura regime especial de jornada, não se enquadrando no conceito de compensação de jornada disciplinado pelo art. 59-B da CLT, razão pela qual a este não se sujeita, inclusive quanto ao seu parágrafo único.

#### **2. Descaracterização pela habitualidade de plantões extras**





A realização habitual de plantões extras em dias destinados ao descanso descaracteriza o regime 12x36, ainda que previsto em norma coletiva, por importar supressão da folga de 36 horas que constitui a essência do sistema, com ofensa à higidez física, mental e social do trabalhador.

### **3. Critério objetivo de habitualidade e efeitos**

Considera-se habitual, para os fins acima, a prestação, em média, de um plantão extra por semana (aproximadamente quatro por mês), hipótese em que o regime 12x36 se tem por invalidado, tornando-se devidas ao empregado as horas excedentes à 8ª diária - ou à 44ª semanal, se mais favorável -, com os respectivos reflexos legais, afastada a aplicação do art. 59-B da CLT e da parte final do item IV da Súmula nº 85 do TST.

Aplicam-se tais teses, de imediato, ao processo afetado (Reclamação Trabalhista nº 0000075-73.2024.5.06.0012), cabendo ao d. Relator, em voto próprio, adequar o julgamento do caso concreto à orientação ora firmada.

É como voto.

**Voto do(a) Des(a). EDUARDO PUGLIESI / Desembargador Eduardo Pugliesi**

#### **VOTO DIVERGENTE**

Trata-se de Incidente de Resolução de Demandas Repetitivas (IRDR) instaurado, nos termos dos arts. 976 e seguintes do Código de Processo Civil, visando à uniformização da jurisprudência deste Regional quanto à aplicação do regime de jornada 12x36.

Há duas questões em discussão:

(i) definir se a escala 12x36 está abrangida pelo conceito de compensação de jornada previsto no art. 59-B da Consolidação das Leis do Trabalho; e

(ii) estabelecer, caso superada a primeira premissa, qual a quantidade mensal necessária de plantões extras que, por si só, descaracteriza a referida escala 12x36, mesmo quando pactuada por norma coletiva de trabalho.

Feito o relatório, passo, então, ao estudo acerca da escala 12x36.

Esse sistema de escala implica labor de 36 horas em uma semana e 48 horas em outra, de forma alternada, obedecendo a uma média de 42 horas semanais ( $36+48/2=42$ ) e, também, ao limite de 220 horas mensais.



Ou seja, na média, o limite constitucional semanal estabelecido pelo art. 7º, III da CF é obedecido, e a implantação da escala ainda é benéfica ao autor, pois ele trabalha 12 horas para descansar 36 horas, com a obtenção de 3 a 4 folgas semanais, em lugar de apenas uma, consoante previsto em lei (art. 1º da Lei n. 605/49).

De todo modo, a escala 12x36, no período até a vigência da Lei n. 13.467/17 (11.11.2017), deve ser regulamentada por lei ou ajuste por norma coletiva, conforme estabelecido na Súmula n. 444 do TST:

JORNADA DE TRABALHO. NORMA COLETIVA. LEI. ESCALA DE 12 POR 36. VALIDADE. - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012.

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

Quanto ao período posterior à reforma trabalhista, o acordo individual escrito passou a ser, também, instrumento autorizador da escala especial, conforme previsão do art. 59-A da CLT, transcrito abaixo:

Art. 59-A, da CLT: 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.

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

E, embora ciente da inclusão do parágrafo único do art. 59-B, a partir da vigência da Lei 13.467/17, o qual estabelece que "a prestação de horas extras habituais não descaracteriza o acordo de compensação de jornada e o banco de horas", julgo não ser aplicável nas hipóteses da escala 12x36.

Explico.



De logo, sabe-se que o art. 58, caput, da CLT, estabelece a regra geral da duração normal do trabalho para os empregados da iniciativa privada como sendo de 8h por dia.

O art. 59, caput, da CLT, por sua vez, possibilita que a jornada diária de trabalho seja acrescida de horas extras, no máximo de 2h, "por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho", com a respectiva remuneração de, pelo menos, 50% superior ao valor da hora normal (§1º do art. 59).

Todavia, a legislação trabalhista criou modalidades de compensação da jornada, dispensando o empregador do pagamento das horas extras prestadas, cada qual possuindo os seus requisitos autorizadores.

O acordo de compensação de jornada, previsto no art. 59, §6º da CLT, consubstancia verdadeira redistribuição de horas trabalhadas, não havendo pagamento do adicional de 50% em razão do descanso gozado pelo obreiro como contrapartida do trabalho prestado além do honorário normal.

E possui, como requisitos legais, a necessidade de acordo individual (tácito ou escrito), a observância do máximo de 10h diárias e a compensação das horas trabalhadas no período de, no máximo, 1 mês.

O banco de horas, por sua vez, disciplinado no art. 59, §§2º e 5º da CLT, possui, como requisitos de validade, a previsão em acordo ou convenção coletiva de trabalho, desde que o excesso de horas laboradas em um dia seja compensado em outro, de modo que a soma realizada nas jornadas semanais seja respeitada no período máximo de 1 ano (modalidade anual). Requer-se, ainda, a observância ao limite máximo de 10 horas diárias.

A modalidade semestral do banco de horas se diferencia da primeira por exigir apenas um acordo individual escrito entre empregado e empregador, além de um prazo máximo de 6 meses para compensação.

Veja-se que todas essas hipóteses de prorrogação da jornada de trabalho já representam exceções à regra geral prevista no art. 58, CLT (8h de labor por dia), porém respeitam o limite previsto no art. 59, CLT (no máximo 2h extras).

Ocorre que o art. 59-A, CLT, estabelece mais outra "forma de compensação", desta vez com labor de 12h diárias, e, portanto, "em exceção ao disposto no art. 59". Veja-se:



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.

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

Tal dispositivo legal consubstanciou verdadeira exceção às exceções, na medida em que possibilitou o extrapolamento do limite diário de 2h extras estabelecido pela CLT e pelo art. 7º da CF, embora se mantenha respeitado o marco de 220 horas mensais.

É neste contexto que entendo pela inaplicabilidade do art. o art. 59-B, parágrafo único, da CLT, ao regime especial da escala da 12x36. Vejamos o que diz o referido dispositivo legal:

Art. 59-B. O não atendimento das exigências legais para compensação de jornada, inclusive quando estabelecida mediante acordo tácito, não implica a repetição do pagamento das horas excedentes à jornada normal diária se não ultrapassada a duração máxima semanal, sendo devido apenas o respectivo adicional.

Parágrafo único. A prestação de horas extras habituais não descaracteriza o acordo de compensação de jornada e o banco de horas.

Em primeiro lugar, porque se trata de restrição a direito individual /fundamental, de modo que só pode ocorrer de forma expressa, motivo pelo qual não há como estender sua incidência sobre a jornada 12x36 por se tratar, justamente, de regime diferente e de exceção à compensação de jornada e ao banco de horas.

Depois, porque a escala 12x36 possui, como premissa principal, o exercício laboral contínuo pelo período de 12h, com 36h de descanso como forma de compensação do labor extraordinário.

E, considerando a prestação de horas extras habituais por parte da reclamante, resta deturpada, por completo, a lógica utilizada pelo legislador para fins de instituição do regime, na medida em que não haverá a efetiva compensação pelo trabalhador no período de descanso a que tem direito.



Isto é, mantida a escala 12x36 com trabalho habitual de horas extras, estar-se-á, de um lado, extrapolando o limite diário de 12h de trabalho e, de outro, retirando do trabalhador o período de descanso (36 horas) a quem tem direito.

Na mesma lógica, possibilitar a prestação de horas habituais sem descaracterizar a escala especial 12x36 também acabaria por burlar um dos poucos limites constitucionais impostos a esta jornada, que é o respeito às 220 horas mensais de trabalho.

É justamente este o entendimento da doutrina especializada, mesmo após a reforma trabalhista, na lição do Procurador do Trabalho Henrique Correia:

"Portanto, a prestação de horas extras habituais invalida a escala, devendo ser pagas as horas que ultrapassarem a jornada semanal normal como extraordinárias, consideras com tais aquelas que ultrapassarem a 8ª diária e a 44ª semanal. Defendemos que esse posicionamento persiste mesmo após a Reforma Trabalhista".

Nesse sentido, a meu ver, a escala de trabalho 12x36 não está abrangida pelo conceito de compensação de jornada previsto no art. 59-B da CLT.

Fixada a primeira tese, registro que, no tocante à quantidade mensal necessária de plantões extras que, por si só, descaracterizaria a referida escala 12x36, mesmo quando pactuada por norma coletiva de trabalho, possuo o entendimento de que a prestação de 4 plantões extras mensais é suficiente para fins do reconhecimento do critério objetivo de habitualidade, impondo o pagamento de horas extras a partir da 8ª hora diária (ou 44ª semanal, se mais favorável).

Diante do exposto, divergindo do relator, voto pela fixação das seguintes teses jurídicas:

1. A escala de trabalho 12x36 não está abrangida pelo conceito de compensação de jornada previsto no art. 59-B da CLT, tratando-se de regime especial de jornada de trabalho;

2. A prestação habitual de horas extras descaracteriza o regime 12x36, mesmo quando pactuado por norma coletiva de trabalho, considerando-se habitual a prestação média de 4 plantões extras por mês (aproximadamente um por semana), situação em que serão devidas as horas extras excedentes da 8ª diária e 44ª semanal (não cumuladas).

**Voto do(a) Des(a). FABIO ANDRE DE FARIAS / Desembargador Fabio André de Farias**



**JUSTIFICATIVA DE VOTO DIVERGENTE DO  
DESEMBARGADOR FÁBIO ANDRÉ DE FARIAS**

Trata-se de um Incidente de Resolução de Demandas Repetitivas (IRDR), que tem por finalidade estabelecer um entendimento pacificado sobre a questão jurídica relativa à legitimidade do regime de trabalho 12x36, considerando a realização de plantões adicionais.

O Exmo. Relator, Desembargador Valdir Carvalho, proferiu seu voto no sentido de definir a seguinte tese de direito para este Incidente de Resolução de Demandas Repetitivas:

"A adoção da escala 12x36 constitui uma modalidade de compensação de jornada, encontrando amparo no art. 59-B da CLT. Por conseguinte, a realização frequente de plantões suplementares não desnatura o sistema, cabendo o pagamento como horas extras somente aquelas que excederem à 12ª (décima segunda) hora diária da jornada pactuada."

Com a devida vênia, manifesto meu dissenso do entendimento do Relator nos termos a seguir expostos:

Entendo que mesmo após a vigência da Lei n. 13.467/2017, a prestação de horas extras habituais, como no caso dos plantões extras, invalida o regime 12x36.

É importante lembrar que o art. 59 da CLT delimita que são duas a quantidade máxima de horas extras que pode ser realizada por dia. Esse panorama normativo indica que, no padrão normal, um obreiro pode trabalhar num dia, no máximo, 10 horas. Essa é a quantidade máxima de labor que a lei trabalhista elenca para uma jornada padrão.

E, não por outro motivo, os sistemas de compensação tradicionais estão submetidos a esse limite. Numa dinâmica de compensação de jornadas comum, na qual é possível até mesmo a pactuação tácita (art. 59, § 6º, da CLT), a compensação deve observar o limite diário máximo de 10 horas de trabalho. O próprio banco de horas também está submetido a tal limite.

Veja-se que o art. 59 define um padrão máximo de 2 horas extras por dia e os §§ 2º e 6º estabelecem exceções relacionadas à 2 hipóteses de compensação de jornadas, que é a compensação clássica e o banco de horas:

Art. 59. A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.





§ 2o Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias.

§ 6o É lícito o regime de compensação de jornada estabelecido por acordo individual, tácito ou escrito, para a compensação no mesmo mês.

Existe um regramento próprio para a compensação de jornadas e outro para o banco de horas. Aquele, por exemplo, pode ser estabelecido por acordo individual, devendo a compensação ocorrer dentro de 1 mês. Já o banco de horas deve ser estabelecido por norma coletiva e a compensação deve ocorrer num período de até 1 ano, salvo no caso de compensação em até 6 meses, situação em que é possível o estabelecimento do banco de horas por acordo individual escrito (§ 5º).

Isso tudo está sendo dito apenas para enfatizar que há uma regulação própria de cada modalidade de compensação.

O regime 12x36, por sua vez, é uma modalidade ainda mais excepcional, pois o legislador permitiu que o limite máximo de 2 horas a mais de trabalho por dia fosse relativizado.

Da mesma forma em que ocorre nos casos da compensação clássica e do banco de horas, o regime especial 12x36 também possui regramentos próprios, que lhe diferencia de outras modalidades de compensação.

Daí porque o art. 59-A da CLT demarcou que a modalidade 12x36 é excepcional, viabilizando a sobrejornada por mais de 2 horas diárias, devendo haver acordo individual escrito, ACT ou CCT (não se admite acordo tácito).

O art. 59-A e seu parágrafo único regularam especificamente a modalidade de jornada especial 12x36, definindo o seguinte:

"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) (Vigência)

Parágrafo único. A remuneração mensal pactuada pelo horário previsto no caput deste artigo abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em



feriados, e serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver, de que tratam o art. 70 e o § 5º do art. 73 desta Consolidação"

O art. 59-B da CLT, parágrafo único, por outro lado, previu que "A prestação de horas extras habituais não descaracteriza o acordo de compensação de jornada e o banco de horas".

Ora, a CLT, após regular de modo específico o regime comum de compensação de jornada, o banco de horas e o regime especial 12x36, resolveu não tratar desta última modalidade diferenciada de compensação em seu art. 59-B.

E há um motivo importante para a CLT não ter dito que a prestação de horas extras habituais não descaracteriza o regime 12x36. É que, ainda que a jornada 12x36 permita que o empregado trabalhe uma quantidade de horas inferior ao padrão normal, quando observado o parâmetro mensal (e em algumas semanas também), o fato é que no módulo diário, a jornada de 12 horas é evidentemente mais gravosa ao obreiro.

Já há um esforço superior para a realização de 12 horas de trabalho e é por esse motivo que não há como admitir que sejam realizadas horas extras habituais nesse regime especial, pois a saúde do trabalhador estaria sendo gravemente ameaçada nessa hipótese.

Nesse regime especial de 12x36, o período de descanso revela-se ainda mais importante para o revigoramento físico e mental do empregado. Por isso é que, sendo a jornada pactuada de 12 horas, não há como reconhecer possível a realização de horas extras habituais, não sendo possível, inclusive, o labor durante horas que deveriam ser destinadas ao repouso interjornadas, como no caso dos plantões extras.

Daí é que a interpretação teleológica, sistemática e mesmo literal do art. 59-B, parágrafo único, da CLT indica com clareza que o comando dessa norma não se direciona à jornada especial 12x36 e sim à modalidade clássica de compensação de jornadas.

Mas caso alguém ainda coloque alguma dúvida sobre esse entendimento, então o exegeta deve ser valer da dimensão interpretativa do princípio da norma mais benéfica para concluir que o trabalhador deve ser protegido. Não tendo o legislador tratado expressamente da jornada 12x36 no art. 59-B, parágrafo único, da CLT, não deve o intérprete estender a previsão desse dispositivo a essa jornada especial. E, definitivamente, convenhamos que o sentido e alcance do parágrafo único do art. 59-B não abrange realmente a modalidade 12x36.



Por isso, mesmo que tenha ocorrido pactuação regular da jornada, mediante previsão em acordo escrito, individual ou coletivo, a realização de horas extras habituais /plantões extras deflagra a invalidade do regime, que se torna ilícito, atraindo o disposto no art. 9º da CLT.

Destaco que o C. TST já expôs que, mesmo após a vigência da Lei n. 13.467/2017 (reforma trabalhista), a prestação de horas extras habituais na jornada 12x36 invalida esse regime especial:

Regime 12x36. Horas extras habituais. Período contratual regido pela Lei nº 13.467/2017. Transcendência jurídica reconhecida. Não incidência da regra do art. 59-B, parágrafo único, da CLT à jornada excepcional de 12x36 prevista no art. 59-A da CLT. Invalidade do regime.

"RECURSO DE REVISTA. LEI 13.467/2017. REGIME 12X36. PRESTAÇÃO DE HORAS EXTRAS HABITUAIS. INVALIDADE. CONTRATO DE TRABALHO DE 19/05/2017 A 19/06/2018. TRANSCENDÊNCIA. O processamento do recurso de revista na vigência da Lei 13.467/2017 exige que a causa ofereça transcendência com relação aos reflexos gerais de natureza econômica, política, social ou jurídica, a qual deve ser analisada de ofício e previamente pelo Relator (artigos 896-A, da CLT, 246 e 247 do RITST). Discute-se a declaração de invalidade do regime de jornada 12x36 previsto em norma coletiva em face da habitual prestação de horas extras relacionado a contrato de trabalho que vigeu em período posterior à Lei 13.467/2017, que acrescentou o art. 59-B, parágrafo único, da CLT. Deve ser reconhecida a transcendência jurídica, nos termos do art. 896-A, § 1º, IV, da CLT, por se tratar de matéria nova. Com relação ao período de 19/05/2017 a 10/11/2017, a decisão regional que reconheceu a invalidade do regime 12X36 em decorrência da prestação habitual de horas extraordinárias está em consonância com o entendimento jurisprudencial desta c. Corte. No que diz respeito ao período de 11/11/2017 a 19/06/2018, o art. 59-A, da CLT expressamente registra que "Em exceção ao disposto no art. 59 desta Consolidação, é facultado às partes, (...) estabelecer horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso (...)". O art. 59-B, parágrafo único, da CLT, indicado como violado pela reclamada, constitui exceção à regra geral do art. 59 /CLT e não é possível a cumulação de exceções. Por esse motivo, não se aplica ao regime excepcional do art. 59-A da CLT (12 x 36 horas) a regra exceptiva do art. 59-B, parágrafo único, da CLT. Transcendência política reconhecida, recurso de revista de que não se conhece." (TST-RR1000761-18.2018.5.02.0708, 6ª Turma, rel. Des. Conv. Cilene Ferreira Amaro Santos, julgado em 18.9.2019)

Assim, diante do desrespeito sistematizado do descanso de 36 horas, deve-se declarar a invalidade do regime 12x36 quando da realização de plantões extras ( a partir de 1 (um) plantão extra por mês.



Com base em tais considerações, acompanho o voto divergente do Excelentíssimo Desembargador VIRGÍNIO HENRIQUES DE SÁ BENEVIDES, corroborando as teses jurídicas a serem fixadas, por ele propostas neste IRDR, quais sejam:

"1. A escala de trabalho 12x36 não constitui espécie de compensação de jornada, configurando regime especial de jornada previsto no art. 59-A da CLT, razão pela qual não se aplica o art. 59-B da CLT.

2. A prestação habitual de plantões extras descaracteriza o regime 12x36, ainda que pactuado por norma coletiva de trabalho.

3. Considera-se habitual, para esse fim, a prestação média de um plantão extra por semana (aproximadamente quatro por mês), hipótese em que são devidas horas extras excedentes à 8ª hora diária, com os reflexos legais pertinentes.

No tocante ao processo afetado para fins de julgamento (Reclamação Trabalhista 0000075-73.2024.5.06.0012), entendo que o tribunal ao julgar o IRDR deve também, na mesma oportunidade, julgar o processo que deu origem ao presente incidente na mesma sessão, conforme expressamente previsto no art.978, parágrafo único do CPC."

É como voto.

**Voto do(a) Des(a). GISANE BARBOSA DE ARAUJO / Desembargadora Gisane Barbosa de Araújo**

**VOTO PARCIALMENTE DIVERGENTE - Desembargadora Gisane Barbosa de Araújo**

Como o artigo 59-B da CLT, inserido no tema, foi introduzido com a Lei 13467/2017, é evidente que visa-se uniformizar controvérsia sobre situações fáticas posteriores à vigência do referido diploma legal (Tema 23 da tabela de IRR do TST).

O IRDR visa fixar tese jurídica sobre as seguintes questões:

**A escala 12x36 está abrangida pelo conceito de compensação de jornada previsto no art. 59-B da CLT? Caso não se aplique o disposto no parágrafo único do art.**



**59-B da CLT ao regime especial de trabalho, ainda que se trate de jornada autorizada por norma coletiva, qual a quantidade mensal necessária de plantões extras para, por si só, descaracterizar a referida escala 12x36? (Tema n.12 da Tabela de IRDR deste Regional).**

Há um desdobramento da matéria e passo a enfrentar a primeira controvérsia.

De início, o Relator entende que o trabalho em jornada de 12 horas, seguida de 36 horas de descanso, deve ser entendida como espécie de compensação de jornada, e nessa esteira, a seu ver, atrai a aplicação da norma do parágrafo único do art.59-B da CLT, de modo que "a prestação de horas extras habituais não descaracteriza o acordo de compensação de jornada e o banco de horas", entendendo que só cabe o pagamento de horas extraordinárias pelo que exceder a 12ª hora de trabalho diária.

Nesse aspecto, considero que o trabalho em regime especial 12x36 não se confunde com compensação de jornada e possibilidade de implantação de banco de horas e parto dessa premissa, dissentindo do Relator, neste ponto. O artigo 59 da CLT trata sobre compensação de jornada e o art.59-A, que possibilita trabalho em regime de 12x36 já anuncia tratar-se de uma exceção, de regime especial.

Tanto é assim, que o TST entende pela incompatibilidade da adoção de banco de horas em regime 12x36, que é próprio apenas de sistemas de compensação de jornada, instituto diverso.

Nesse sentido:

RECURSO DE REVISTA DO RECLAMADO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.467/2017. HORAS EXTRAS. REGIME 12X36. ADOÇÃO CONCOMITANTE DE BANCO DE HORAS. INCOMPATIBILIDADE. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA. O reclamado requer o reconhecimento da validade da adoção simultânea da jornada 12x36 e do banco de horas, previstos em norma coletiva de forma cumulativa. O debate detém transcendência jurídica, nos termos do art. 896-A, §1º, IV, da CLT. É de se notar que a Corte Regional manteve o deferimento do pedido de horas extras, e considerou inválida a adoção concomitante da escala 12x36 e do banco de horas, ainda que autorizada em norma coletiva. A jurisprudência do TST reconhece a incompatibilidade do regime 12x36 e a existência simultânea do banco de horas. Precedentes. Ainda, a jurisprudência desta Corte Superior é firme no sentido de que a prestação de horas extras habituais descaracteriza o regime 12x36, ainda quando celebrada por meio de norma coletiva. Por fim, o caso em apreço não detém aderência ao Tema 1.046 do STF, porquanto não se debate a validade de norma coletiva e sim o descumprimento do



pactuado, ante a prestação habitual de horas extras. Recurso de revista não conhecido. (RR-1000544-35.2023.5.02.0017, 6ª Turma, Relator Ministro Augusto Cesar Leite de Carvalho, DEJT 28/11/2025).

Por outro lado, observo que do voto do Relator, há um parágrafo em que confere igual solução caso o trabalho em regime 12x36 seja objeto de acordo individual, seja objeto de pactuação coletiva e nesse aspecto lanço divergência parcial ao voto do Relator.

Eis o trecho do seu voto, que destaco:

*"Dito isso, inevitável concluir que a prática de plantões extras mensais não possui o condão de, por si só, invalidar a escala de trabalho 12x36 horas, devidamente pactuada mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, nos moldes do art. 59-A da Norma Consolidada."* (sem grifos, no original)

E aqui dissinto do Relator quando insere a pactuação mediante acordo individual escrito como suficiente a não descaracterização do regime 12x36 horas, para só ensejar contraprestação de trabalho extraordinário após a 12a hora.

Apenas acompanho o voto do Relator quanto à não descaracterização da escala 12x36 horas e o deferimento de pagamento de hora extra após a 12a. hora de labor se houver pactuação válida em norma coletiva, em razão de atrair a incidência do tema 1046 do STF, sendo nessa linha a mais atual jurisprudência majoritária do C. TST, que passei a seguir, por disciplina judiciária.

Assim, como consta no voto lançado no sistema pela Des. Ana Cláudia Petruccelli de Lima e sendo essa a atual posição que adoto no julgamento de recursos quanto ao tema, junto ao órgão turmário que componho, voto acompanhando a conclusão do Relator, quanto ao estabelecimento de que "a prestação habitual de plantões extras não descaracteriza o regime, devendo ser remuneradas, como extraordinárias, apenas as horas que ultrapassem a 12ª (décima segunda) hora diária da jornada " quando esse regime especial de 12x36 decorrer de norma coletiva validamente pactuada.

Eis julgados recentes do TST, de seis das suas oito Turmas (1a, 2a, 4a, 5a, 7a. e 8), que me levaram a modificar postura anterior (quando compreendia pela descaracterização e pelo deferimento de hora extra após a 8a hora laborada ou 44a hora semanal) e a compreender que a escala 12x36 não se descaracteriza, mesmo havendo horas extras habituais, quando derivada de pactuação coletiva.

I. AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. REGIDO PELA LEI 13.467/2017. JORNADA 12X36. PREVISÃO EM NORMA COLETIVA. VALIDADE. TEMA 1046 DA TABELA DE REPERCUSSÃO GERAL DO STF.





MATÉRIA JULGADA. ARE 1.121.633. PRESTAÇÃO DE HORAS EXTRAS HABITUAIS. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA CARACTERIZADA. Constatado possível equívoco na decisão monocrática, impõe-se a reforma da decisão agravada. Agravo provido. II. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. REGIDO PELA LEI 13.467/2017. JORNADA 12X36. PREVISÃO EM NORMA COLETIVA. VALIDADE. TEMA 1046 DA TABELA DE REPERCUSSÃO GERAL DO STF. MATÉRIA JULGADA. ARE 1.121.633. PRESTAÇÃO DE HORAS EXTRAS HABITUAIS. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA CARACTERIZADA. Demonstrada possível divergência jurisprudencial, impõe-se o provimento do agravo de instrumento para determinar o processamento do recurso de revista. Agravo de instrumento provido. III. RECURSO DE REVISTA. REGIDO PELA LEI 13.467/2017. JORNADA 12X36. PREVISÃO EM NORMA COLETIVA. VALIDADE. TEMA 1046 DA TABELA DE REPERCUSSÃO GERAL DO STF. MATÉRIA JULGADA. ARE 1.121.633. PRESTAÇÃO DE HORAS EXTRAS HABITUAIS. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA CARACTERIZADA. 1. Discute-se a validade da norma coletiva em que instituída a jornada 12x36. 2. O Tribunal Regional concluiu que, embora previsto em normas coletivas, era patente a irregularidade do regime 12x36, porquanto comprovada a prestação habitual de horas extras. 3. O Plenário do Supremo Tribunal Federal, em sessão realizada em 02/06/2022, apreciou o Tema 1.046 do ementário de repercussão geral e deu provimento ao recurso extraordinário (ARE 1121633) para fixar a seguinte tese: " São constitucionais os acordos e as convenções coletivos que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis ". 4. No caso dos autos, versando a norma coletiva em debate sobre a jornada de trabalho, é certo que não se discute direito absolutamente indisponível do trabalhador. 5. Portanto, o regime 12x36, previsto em norma coletiva, é plenamente válido e deve ser respeitado, sob pena de maltrato ao artigo 7º, XXVI, da Constituição Federal. Todavia, no presente caso, o Tribunal Regional, com amparo nas provas dos autos, insuscetíveis de reexame nesta instância extraordinária (Súmula 126/TST), constatou a habitual prestação de horas extras. 6. Esta 5ª Turma vinha decidindo que a prestação habitual de horas extras além do módulo semanal estabelecido na norma coletiva evidenciava que a própria Reclamada descumpria o disposto no instrumento coletivo, razão pela qual o caso dos autos não guardaria relação com o Tema 1.046 do ementário de Repercussão Geral do STF - validade de acordo ou convenção coletiva de trabalho que disponha sobre a limitação ou redução de direitos trabalhistas. 7. Ocorre que o Plenário do Supremo Tribunal Federal, em sessão virtual realizada de 5.4.2024 a 12.4.2024, no julgamento do RE 1.476.596/MG, decidiu, por unanimidade, que a prestação habitual de horas extras não é suficiente para afastar a aplicação do instrumento coletivo, tampouco configura descumprimento da norma coletiva. Dessa forma, eventual prestação de serviço extraordinário, ou seja, que supera a jornada estabelecida por meio de negociação coletiva, autoriza o pagamento das horas trabalhadas como extras e não induzem a desconsideração da jornada negociada coletivamente.



Transcendência política caracterizada. Divergência jurisprudencial configurada. Recurso de revista conhecido e parcialmente provido. (RR-11090-38.2016.5.15.0022, 5ª Turma, Relator Ministro Douglas Alencar Rodrigues, DEJT 11/12/2025).

DIREITO DO TRABALHO. AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. GRAU MÉDIO. MAJORAÇÃO PARA GRAU MÁXIMO. CONTATO COM PACIENTES PORTADORES DE DOENÇAS INFECTOCONTAGIOSAS. MATÉRIA FÁTICA. SÚMULA N. 126 DO TST. 1. O Tribunal Regional, analisando o conjunto fático-probatório, firmou convicção no sentido de reconhecer o labor da parte autora em condições insalubres, em grau máximo, em todo o período imprescrito. 3. Este Tribunal Superior tem entendimento segundo o qual, mesmo que o trabalhador não esteja exercendo suas atividades exclusivamente em área de isolamento, é possível reconhecer-lhe o direito ao adicional de insalubridade em grau máximo, desde que verificado o contato com pacientes portadores de doenças infectocontagiosas. 4. Assim, assentada a premissa de que "a reclamante manteve contato direto e permanente com pacientes potencialmente portadores de doenças infectocontagiosas, a permitir o enquadramento no Anexo 14 da NR-15 da Portaria nº 3.214/78 do MTE, que assegura adicional de insalubridade em grau máximo em todo o período imprescrito", a aferição das teses recursais antagônicas implicaria indispensável reexame de fatos e provas, o que não se admite nesta fase recursal extraordinária, a teor da Súmula n. 126 do TST, óbice processual que evidencia a ausência de transcendência do recurso de revista, no tema. Agravo a que se nega provimento. AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. REGIME DE JORNADA DE TRABALHO 12X36. PREVISÃO EM NORMA COLETIVA. PRESTAÇÃO DE HORAS EXTRAS HABITUAIS. TEMA 1.046 DA TABELA DE REPERCUSSÃO GERAL. A parte agravante logra êxito em desconstituir os fundamentos da decisão agravada. Assim, o agravo deve ser provido para prosseguir na análise do agravo de instrumento. Agravo a que se dá provimento, no particular. AGRAVO DE INSTRUMENTO. PROVIMENTO. REGIME DE JORNADA DE TRABALHO 12X36. PREVISÃO EM NORMA COLETIVA. PRESTAÇÃO DE HORAS EXTRAS HABITUAIS. TEMA 1.046 DA TABELA DE REPERCUSSÃO GERAL. Em razão da potencial violação do art. 7º, XXVI, da Constituição Federal, dá-se provimento ao agravo de instrumento para determinar o julgamento do recurso de revista. Agravo de instrumento a que se dá provimento. RECURSO DE REVISTA. REGIME DE JORNADA DE TRABALHO 12X36. PREVISÃO EM NORMA COLETIVA. PRESTAÇÃO DE HORAS EXTRAS HABITUAIS. TEMA 1.046 DA TABELA DE REPERCUSSÃO GERAL. 1. Discute-se a validade e aplicabilidade de norma coletiva que prevê jornada em escalas de 12x36 quando constatada a prestação de horas extras habituais. 2. Não há dúvida quanto à possibilidade de que, por meio de norma coletiva, possa se fixar jornada em escala de 12x36, nesse sentido é o entendimento cristalizado na Súmula n. 444 do TST. 3. No mesmo sentido, é o que se extrai da tese fixada pelo Supremo Tribunal Federal no julgamento do Tema 1.046 da Repercussão Geral apregoa que "são



constitucionais os acordos e as convenções coletivos que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis". 4. De outro lado, a jurisprudência deste Tribunal Superior do Trabalho se firmou no sentido de que o labor extraordinário habitual consubstanciaria descumprimento da negociação coletiva e consequente ineficácia do pactuado, de modo que deveriam ser pagas, como extras, as horas excedentes da 8ª diária e 44ª semanal. 5. Não obstante, no julgamento do Recurso Extraordinário nº 1.476.596 - MG, encaminhado ao Supremo Tribunal Federal como representativo da controvérsia (CPC/2015, art. 1.036, § 1º), o Plenário, por unanimidade, entendeu que a prática habitual de horas extras não consubstancia distinção relevante à incidência do Tema 1.046 e, portanto, não invalida ou torna inaplicável a negociação coletiva que autoriza o trabalho em turnos de revezamento com jornada de oito horas. 6. É certo que o julgamento se referia ao trabalho em turnos de revezamento, porém, não se vislumbra como chegar à conclusão diversa em relação à negociação coletiva que pactua a jornada de trabalho em escalas de 12x36. 7. Nesse contexto, é preciso superar a jurisprudência até então prevalecente e, alinhando-se ao decidido pelo Supremo Tribunal Federal, reconhecer que a consequência da extrapolação habitual da jornada em escalas de 12x36, fixada por norma coletiva, é o pagamento das horas que extrapolam a 12ª diária como extras e não a desconsideração da jornada negociada coletivamente. Recurso de revista conhecido e provido. (RR-0020982-22.2021.5.04.0015, 1ª Turma, Relator Ministro Amaury Rodrigues Pinto Junior, DEJT 03/12/2025).

RECURSO DE REVISTA. APELO INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI N.º 13.467/2017. HORAS EXTRAS. JORNADA 12X36 ESTABELECIDADA EM NORMA COLETIVA. INCIDÊNCIA DO TEMA 1.046 DO STF. Na hipótese, o Tribunal Regional, soberano na análise dos fatos e das provas, firmou a premissa fática de que havia autorização expressa nas normas coletivas aplicáveis para a realização de jornada 12X36. No julgamento do Recurso Extraordinário n.º 1.476.596 - MG, de caráter vinculante, o Supremo Tribunal Federal entendeu que o eventual descumprimento de cláusula normativa pela prestação habitual de horas extras acima do pactuado não invalida ou torna inaplicável a norma coletiva, não sendo distinção suficiente à tese firmada no tema n.º 1.046 de repercussão geral. Considerando a consonância do acórdão recorrido com a referida tese, não se verificam violações ou contrariedades apontadas, incidindo o óbice do art. 896, § 7.º, da CLT e da Súmula n.º 333 do TST. Recurso de Revista não conhecido. (RR-0001093-90.2023.5.06.0101, 1ª Turma, Relator Desembargador Convocado Joao Pedro Silvestrin, DEJT 01/12/2025).

A) AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. PROCEDIMENTO SUMARÍSSIMO. JORNADA 12X36. NORMA COLETIVA. HORAS EXTRAS HABITUAIS. TEMA 1.046 DA TABELA DE REPERCUSSÃO GERAL DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. NÃO DESCARACTERIZAÇÃO DO REGIME. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA



RECONHECIDA. Demonstrada a possível ofensa ao art. 7º, XXVI, da Constituição Federal, dá-se provimento ao agravo de instrumento para determinar o processamento do recurso de revista. Agravo de instrumento conhecido e provido. B) RECURSO DE REVISTA. JORNADA 12X36. NORMA COLETIVA. HORAS EXTRAS HABITUAIS. TEMA 1.046 DA TABELA DE REPERCUSSÃO GERAL DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. NÃO DESCARACTERIZAÇÃO DO REGIME. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA. O Supremo Tribunal Federal, no julgamento do processo ARE nº 1.121.633 - leading case do Tema 1.046 da Tabela de Repercussão Geral -, fixou a tese de que "São constitucionais os acordos e as convenções coletivos que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis". Segundo o entendimento da Suprema Corte, o Constituinte valorizou os acordos e as convenções coletivos de trabalho, de forma enfática, reconhecendo-os, no art. 7º, XXVI, como direito fundamental dos trabalhadores e elevando-os a instrumentos essenciais da relação trabalhista, estabelecendo, contudo, uma margem de atuação para a livre negociação entre empregados e empregadores, de forma a se conceder certa flexibilidade ao acordado, mas garantindo, ao mesmo tempo, direitos considerados essenciais (incisos VI, XIII e XIV do art. 7º). Portanto, a partir do julgamento, pelo STF, do ARE nº 1.121.633, processo paradigma do Tema 1.046 de repercussão geral, a regra geral é a da validade das normas coletivas, ainda que pactuem limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, desde que os temas pactuados não sejam absolutamente indisponíveis. No caso em apreço, à luz do entendimento delineado pelo STF, conclui-se que, uma vez observada a regular formalização do regime de jornada de trabalho em escala 12x36, por intermédio de norma coletiva válida, a prestação de sobrejornada por meio do trabalho em dias de folga (dobras), ainda que habitual, por si só, não tem o condão de descaracterizar o regime especial estabelecido em norma coletiva. Logo, o entendimento da Corte Regional, de invalidar o regime adotado e condenar a empresa reclamada ao pagamento do adicional de horas extras para as horas excedentes da 8ª diária e 44ª semanal, decidiu contrariamente à jurisprudência deste Tribunal Superior. Recurso de revista conhecido e provido. (RR-0000947-61.2024.5.09.0673, 8ª Turma, Relatora Ministra Dora Maria da Costa, DEJT 26/11/2025).

RECURSO DE REVISTA DA RECLAMADA - REGÊNCIA PELA LEI Nº 13.467/2017 - NORMA COLETIVA. HORAS EXTRAS HABITUAIS. TEMA 1.046 DA TABELA DE REPERCUSSÃO GERAL DO STF. DIREITO DISPONÍVEL. VALIDADE DA NORMA COLETIVA. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA. Não se desconhece a jurisprudência deste Tribunal, sobre a adoção do regime de jornada 12x36, no sentido de que a prestação habitual de horas extras invalida o referido regime. Todavia, o Supremo Tribunal Federal, ao deliberar sobre o Recurso Extraordinário com Agravo 1.121.633, de relatoria do Ministro Gilmar Mendes (Tema 1.046 da Tabela de Repercussão Geral), estabeleceu tese jurídica nos seguintes termos: "São constitucionais os acordos e as convenções coletivos que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam



limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis". No caso dos autos, incontroverso que a norma coletiva prevê a jornada de trabalho em escala de 12x36, de modo que não há se falar em aplicação da Súmula 126 do TST. Assim, à luz do entendimento delineado pelo STF ao estabelecer a tese no Tema 1.046, conclui-se que a prestação habitual de horas extras, por si só, não é motivo suficiente para anular as disposições previstas em norma coletiva. Cumpre asseverar que o Eg. STF, ao julgar o Recurso Extraordinário 1.476.596, firmou entendimento de que a prática habitual de horas extras não constitui distinção relevante para a aplicação da tese vinculante estabelecida no Tema 1.046 da Repercussão Geral. Precedente. Recurso de revista conhecido e provido. (RR-0010407-27.2023.5.03.0139, 8ª Turma, Relator Ministro Sergio Pinto Martins, DEJT 15/10/2025).

I - AGRAVO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA RECLAMADA NA VIGÊNCIA DA LEI 13.467/2017. JORNADA 12x36. PRESTAÇÃO HABITUAL DE HORAS EXTRAS INCLUSIVE NOS DIAS DESTINADOS À FOLGA. VALIDADE DA NORMA COLETIVA. TEMA 1046 DA TABELA DE REPERCUSSÃO GERAL DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. Constatada possível violação do art. 7º, XXVI, da Constituição Federal, é de se prover o agravo para adentrar no exame do agravo de instrumento. Agravo conhecido e provido. II - AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA RECLAMADA NA VIGÊNCIA DA LEI 13.467/2017. JORNADA 12x36. PRESTAÇÃO HABITUAL DE HORAS EXTRAS INCLUSIVE NOS DIAS DESTINADOS À FOLGA. VALIDADE DA NORMA COLETIVA. TEMA 1046 DA TABELA DE REPERCUSSÃO GERAL DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. Demonstrada possível violação do art. 7º, XXVI, da Constituição Federal, impõe-se o provimento do agravo de instrumento para admitir o recurso de revista. Agravo de instrumento conhecido e provido. III - RECURSO DE REVISTA NA VIGÊNCIA DA LEI 13.467/2017. JORNADA 12x36. PRESTAÇÃO HABITUAL DE HORAS EXTRAS INCLUSIVE NOS DIAS DESTINADOS À FOLGA. VALIDADE DA NORMA COLETIVA. TEMA 1046 DA TABELA DE REPERCUSSÃO GERAL DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. 1. Partindo da premissa fática estabelecida pelo Tribunal Regional, em que ficou caracterizado o labor no regime 12x36, previsto em norma coletiva e a prestação de horas extras habituais, a questão deve ser apreciada à luz do entendimento do STF, no Tema 1046 da repercussão geral, em que o Supremo Tribunal Federal, ao deliberar sobre o Recurso Extraordinário com Agravo nº 1.121.633, de relatoria do Ministro Gilmar Mendes (Tema 1.046 da Tabela de Repercussão Geral), estabeleceu tese jurídica nos seguintes termos: "São constitucionais os acordos e as convenções coletivos que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis". Assim, é válida a norma coletiva que estabelece limitações ou supressões de direitos trabalhistas, desde que esses direitos não sejam absolutamente indisponíveis, o que não é o caso dos





autos, pois a própria Constituição prevê, em seu artigo 7º, XIV, a possibilidade de negociação coletiva sobre jornada de trabalho em regime 12X36. 2. Em acórdão publicado no dia 18/4/2024, no RE 1.476.596, o Supremo Tribunal Federal, por unanimidade, entendeu que a extrapolação da jornada fixada em norma coletiva não acarreta a sua invalidade, devendo-se aplicar, mesmo nessa hipótese, o entendimento firmado no Tema 1046 de Repercussão Geral. Concluiu que, nesses casos, a Justiça do Trabalho, apesar de fundamentar que se trate do descumprimento da norma coletiva, acaba por invalidá-la, afastando, com isso, a aplicação do precedente obrigatório. Julgados desta Corte. 3. Nesse contexto, o Tribunal Regional, ao invalidar a jornada 12x36, acabou por concluir pela invalidade da norma coletiva que autorizou esse regime, decidindo, assim, em contrariedade à tese vinculante do Supremo Tribunal Federal firmada no Tema 1046 da Tabela de Repercussão Geral. Recurso de revista conhecido e parcialmente provido. (RR-10637-35.2021.5.03.0173, 2ª Turma, Relatora Ministra Delaíde Alves Miranda Arantes, DEJT 14/10/2025).

CMB/ge/brq AGRADO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA DA PARTE RÉ. LEI Nº 13.467/2017. REGIME 12X36. PREVISÃO EM NORMA COLETIVA. PRESTAÇÃO HABITUAL DE HORAS EXTRAS. DESCUMPRIMENTO DO AJUSTE. JURISPRUDÊNCIA FIXADA NO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL NO JULGAMENTO DO RECURSO EXTRAORDINÁRIO Nº 1.476.596. ARTIGO 611-A DA CLT. CONTRATO FIRMADO APÓS A VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA. Agravo de instrumento provido para determinar o processamento do recurso de revista, em face de haver sido demonstrada possível afronta ao artigo 611-A, I, da CLT. AGRADO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA DA PARTE AUTORA. LEI Nº 13.467/2017. TEMA Nº 1.118 DE REPERCUSSÃO GERAL DO STF. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA. CONDUTA CULPOSA ATRIBUÍDA AO ENTE PÚBLICO. ÔNUS DA PROVA. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA. Após o julgamento do Tema nº 246 pelo Supremo Tribunal Federal, esta Corte Superior manteve o posicionamento que, mediante a inversão do ônus probatório, caberia ao tomador de serviço demonstrar que fiscalizou de forma adequada o contrato pactuado com a prestadora, como fato impeditivo da pretensão abordada pelo autor, com base no dever ordinário que lhe é atribuído e nos princípios da aptidão e distribuição dinâmica da prova. Contudo, essa não foi a compreensão adotada pelo STF que, novamente ao reconhecer a repercussão geral da matéria erigida à sua cognição no julgamento do RE 1298647, editou a seguinte tese (Tema nº 1.118): " 1. Não há responsabilidade subsidiária da Administração Pública por encargos trabalhistas gerados pelo inadimplemento de empresa prestadora de serviços contratada, se amparada exclusivamente na premissa da inversão do ônus da prova , remanescendo imprescindível a comprovação, pela parte autora, da efetiva existência de comportamento negligente ou nexo de causalidade entre o dano por ela invocado e a conduta comissiva ou omissiva do poder público. 2. Haverá comportamento negligente quando a Administração Pública permanecer inerte após o recebimento de notificação formal de que a empresa





contratada está descumprindo suas obrigações trabalhistas, enviada pelo trabalhador, sindicato, Ministério do Trabalho, Ministério Público, Defensoria Pública ou outro meio idôneo . 3. Constitui responsabilidade da Administração Pública garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores, quando o trabalho for realizado em suas dependências ou local previamente convencionado em contrato, nos termos do art. 5º-A, § 3º, da Lei nº 6.019/1974. 4. Nos contratos de terceirização, a Administração Pública deverá : (i) exigir da contratada a comprovação de capital social integralizado compatível com o número de empregados, na forma do art. 4º-B da Lei nº 6.019/1974; e (ii) adotar medidas para assegurar o cumprimento das obrigações trabalhistas pela contratada, na forma do art. 121, § 3º, da Lei nº 14.133/2021, tais como condicionar o pagamento à comprovação de quitação das obrigações trabalhistas do mês anterior ." ( g.n ). Logo, a questão referente ao ônus da prova da culpa in vigilando atribuída ao ente público, restrita às obrigações trabalhistas advindas dos contratos de terceirização (sem abranger as parcelas de natureza previdenciária e as alusivas às condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores, conforme expressamente mencionado no julgamento em análise), não merece maiores digressões, pois se encontra agora estabilizada na jurisprudência da Suprema Corte. Ficou definido que, em razão da presunção de legalidade e validade dos atos administrativos, caberá ao autor da ação o encargo de demonstrar, objetivamente, a conduta culposa da entidade pública, sem que possa haver a possibilidade de utilização do mecanismo de inversão do ônus probatório como premissa para a responsabilização subsidiária da Administração Pública, na modalidade da culpa presumida. Em síntese, a ratio decidendi contida no precedente supracitado revela que, para subsistir a condenação subsidiária nas relações de terceirização de serviços, deverá haver prova inequívoca da falha na execução e fiscalização dos contratos administrativos, a qual, por sua vez, estará configurada nas seguintes hipóteses: I ) de plano , quando evidenciado o comportamento negligente atribuído ao ente público, consubstanciado na adoção de postura inerte após a notificação formal (conhecimento prévio), enviada por qualquer meio idôneo, de que a empresa contratada está a descumprir suas obrigações trabalhistas - culpa in vigilando ; ou II) em se tratando de qualquer outra conduta, omissiva ou comissiva da Administração, mediante a demonstração efetiva de que esta concorreu diretamente para a ocorrência do dano (nexo de causalidade), ora suportado pelo interessado - além da culpa in vigilando , estaria também albergada, aqui, a eventual culpa in eligendo , mormente considerando as obrigações elencadas no item "4" da tese em exame. Na hipótese , extrai-se do acórdão regional que não foi demonstrada, efetivamente, qualquer conduta, omissiva ou comissiva, atribuída ao ente público contratante que permita concluir pela sua culpa in vigilando , ônus que cabia à parte autora. Constata-se, portanto, que a condenação subsidiária não é cabível. Deve ser mantido o acórdão regional, que se mostra em conformidade com os parâmetros acima definidos, de observância obrigatória, nos termos dos artigos 896-C, § 11, da CLT e 927 do CPC. Agravo de instrumento conhecido e não provido. RECURSO DE REVISTA DA PARTE RÉ. LEI Nº 13.467/2017. REGIME 12X36. PREVISÃO EM NORMA COLETIVA. PRESTAÇÃO HABITUAL DE HORAS EXTRAS. DESCUMPRIMENTO DO



AJUSTE. JURISPRUDÊNCIA FIXADA NO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL NO JULGAMENTO DO RECURSO EXTRAORDINÁRIO Nº 1.476.596. ARTIGO 611-A DA CLT. CONTRATO FIRMADO APÓS A VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA. A jurisprudência desta Corte Superior considera que a prestação de horas extras habituais torna nulo o ajuste firmado em norma coletiva, para o regime de 12X36. Não obstante, o Supremo Tribunal Federal ao fixar o Tema nº 1.046 de Repercussão Geral e, mais tarde, ao julgar o RE nº 1.476.596, fixou tese no sentido da validade da negociação coletiva, mesmo quando descumprida. Decisão que se aplica, por disciplina judiciária. Recurso de revista conhecido e provido parcialmente. (RRAg-0000106-51.2024.5.09.0872, 7ª Turma, Relator Ministro Claudio Mascarenhas Brandao, DEJT 24 /10/2025).

AGRAVO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELO RECLAMANTE. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. REGIME 12X36. PREVISÃO EM NORMA COLETIVA. PRESTAÇÃO HABITUAL DE HORAS EXTRAS. VALIDADE. OBSERVÂNCIA DO TEMA 1.046 DA TABELA DE REPERCUSSÃO GERAL DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA. CONHECIMENTO E NÃO PROVIMENTO. I. Em 02/06/2022, o STF pacificou a questão da autonomia negocial coletiva, fixando tese jurídica no Tema 1046 de sua Tabela de Repercussão Geral, no sentido de que "são constitucionais os acordos e as convenções coletivos que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis". II. Logo, a regra geral é da validade das normas coletivas, ainda que pactuem limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, com exceção dos direitos absolutamente indisponíveis. III. Na hipótese dos autos, o objeto da norma convencional refere-se ao regime de jornada de trabalho 12x36, matéria que não se enquadra na vedação à negociação coletiva, nos termos da tese descrita no Tema 1.046 da Tabela de Repercussão Geral da Suprema Corte. IV. Ademais, o trabalho em alguns dias destinados à folga ou a prestação habitual de horas extras não é motivo suficiente para afastar a aplicação das normas coletivas em debate, importando tão somente o pagamento do labor extraordinário prestado além da jornada ajustada coletivamente, desde que não quitado pela Reclamada. V. Nesse passo, foi dado provimento ao recurso de revista das reclamadas para declarar a validade das normas coletivas em exame e afastar a condenação ao pagamento de horas extras além da 8ª diária. VI. Fundamentos da decisão agravada não desconstituídos. VII. Agravo de que se conhece e a que se nega provimento. (RR-1000339-38.2023.5.02.0071, 4ª Turma, Relator Ministro Alexandre Luiz Ramos, DEJT 30/05/2025).

Em caso de escala de trabalho 12x36 correspondente à jornada contratual, decorrente de acordo individual escrito, o que também é permitido pelo art.59-A da CLT, como não haverá a atração da aplicação do tema 1046 do STF, havendo prestação habitual de hora extra, penso que



haverá a descaracterização desse regime especial e as horas excedentes serão devidas após a 8a hora de labor diário.

I - AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.467/2017. REGIME DE JORNADA DE TRABALHO 12 X 36. AUSÊNCIA DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, CONFORME EXIGEM AS CONVENÇÕES COLETIVAS DA CATEGORIA. DESCARACTERIZAÇÃO DO REGIME. PERÍODO DE VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/17. APLICAÇÃO DO ART. 59-B DA CLT. Ante a plausibilidade de desacerto da decisão recorrida, o agravo deve ser provido para novo julgamento do agravo de instrumento quanto ao tema em epígrafe. Agravo de que se conhece e a que se dá provimento. II - AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.467/2017. REGIME DE JORNADA DE TRABALHO 12 X 36. AUSÊNCIA DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, CONFORME EXIGEM AS CONVENÇÕES COLETIVAS DA CATEGORIA. DESCARACTERIZAÇÃO DO REGIME. PERÍODO DE VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/17. APLICAÇÃO DO ART. 59-B DA CLT. Em face da contrariedade ao decidido por este Colegiado, dá-se provimento ao agravo de instrumento prosseguir no exame do recurso de revista. Agravo de instrumento de que se conhece e a que se dá provimento. III - RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.467/2017. REGIME DE JORNADA DE TRABALHO 12 X 36. AUSÊNCIA DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, CONFORME EXIGEM AS CONVENÇÕES COLETIVAS DA CATEGORIA. DESCARACTERIZAÇÃO DO REGIME. PERÍODO DE VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/17. APLICAÇÃO DO ART. 59-B DA CLT. 1. A jurisprudência desta Corte pacificou o entendimento no sentido de que o regime em escala 12x36 não corresponde à simples compensação de jornada semanal, o que acarreta o afastamento do art. 59-B, caput, da CLT. 2. No caso em exame, as premissas fáticas consignadas no acórdão regional indicam ser incontroverso que o reclamante estava sujeito à jornada excepcional de 12x36, contudo não foi juntado aos autos o Acordo Coletivo de Trabalho, conforme exigem as convenções coletivas da categoria para a utilização desta escala de trabalho, razão pela qual restou descaracterizado o regime de 12x36. Não obstante, o Tribunal Regional determinou a aplicação do art. 59-B, caput, da CLT com o pagamento apenas do adicional de horas extras. 3. O Tribunal Regional ao determinar a aplicação do art. 59-B, caput, da CLT ao caso decidiu em desconformidade com a jurisprudência desta Corte. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento. (RR-0000650-09.2023.5.06.0015, 3ª Turma, Relator Ministro Alberto Bastos Balazeiro, DEJT 18/11/2025).

AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. LEI Nº 13.467/2017. HORAS EXTRAS. REGIME DE JORNADA DE TRABALHO 12X36. AUSÊNCIA DE PREVISÃO EM NORMA COLETIVA. DESCARACTERIZAÇÃO DO REGIME. 1. A jurisprudência desta Corte possui entendimento no sentido de que a ausência de previsão em norma



coletiva, bem como a extrapolação do limite diário ou semanal, descaracteriza o regime especial de jornada de trabalho 12 x 36, uma vez que em desacordo com o disposto no art. 7º, XIII, da Constituição da República. 2. Restou pacificado, ainda, o entendimento de que o regime de escala 12x36 não se confunde com o mero sistema de compensação de carga horária, razão pela não seria possível restringir a condenação de pagamento de horas extras à apenas ao adicional. 3. O entendimento jurisprudencial de que o regime em escala 12x36 não corresponde à simples compensação de jornada semanal também importa para afastar a incidência do parágrafo único do art. 59-B da CLT. Precedentes. 4. Portanto, o entendimento firmado pela Corte Regional encontra-se em consonância com a interativa jurisprudência deste Tribunal Superior do Trabalho, aplicando-se, por consequência, o teor do art. 896, § 7º, da CLT e da Súmula 333 do TST. Agravo de que se conhece e a que se nega provimento. (AIRR-1000943-31.2023.5.02.0319, 3ª Turma, Relator Ministro Alberto Bastos Balazeiro, DEJT 10/12/2025).

AGRAVO INTERNO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. INTERPOSIÇÃO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.467/2017. CONTRATO DE TRABALHO REGIDO INTEGRALMENTE PELA REFORMA TRABALHISTA. REGIME 12X36 PREVISTO EM ACORDO INDIVIDUAL ESCRITO. PRESTAÇÃO HABITUAL DE HORAS EXTRAS. AUSÊNCIA DE ADERÊNCIA AO TEMA Nº 1.046 DE REPERCUSSÃO GERAL No caso, o TRT entendeu estar " formalmente válido o regime 12x36 adotado entre as partes, pois expressamente previsto no contrato de trabalho, em sua cláusula 3ª ". Por outro lado, declarou a invalidade material do regime 12x36, ante a prestação de horas extras habituais. Portanto, o presente caso não guarda estrita aderência ao Tema 1046, da tabela de repercussão geral do STF. Isso porque, na presente hipótese, não há norma coletiva fixando o regime excepcional de trabalho de 12X36, mas sim acordo individual escrito. Do mesmo modo, não há que se falar em aplicação do entendimento fixado pelo STF no julgamento do Recurso Extraordinário nº 1.476.596 - MG. Também não há que se falar em violação ao artigo 59-B, parágrafo único, da CLT, porquanto inaplicável ao regime 12X36, disciplinado no artigo 59-A da CLT. Conforme bem observado pelo TRT, " O teor do art. 59-A da CLT não deixa dúvida quanto à excepcionalidade do regime 12x36, não se tratando, pois, de um sistema de compensação ordinário ". Precedentes. A Súmula 85, III, do TST mostra-se inespecífica, eis que, conforme esclarecido pelo TRT, " a Súmula nº 85 do C. TST não abarca o regime 12x36 ". Precedentes. Por outro lado, o artigo 7º, XIII, da Constituição Federal mostra-se impertinente, eis que, ao dispor sobre o direito do trabalhador urbano e rural à " 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 ", trata da possibilidade de norma coletiva pactuar acordo de compensação de carga horária, não se referindo à invalidade material do regime excepcional de trabalho 12X36, pactuado por acordo individual escrito, decorrente da prestação habitual de horas extras. Por fim, os arestos colacionados são



inservíveis para a demonstração do dissenso, ante os óbices da Súmula 333 do TST e do artigo 896, "a" e § 7º, da CLT. Agravo interno a que se nega provimento. (Ag-AIRR-33-02.2022.5.09.0015, 2ª Turma, Relatora Ministra Liana Chaib, DEJT 22/10/2025).

Em resumo, para a primeira questão, voto pela fixação da seguinte tese, divergindo parcialmente do Relator:

**A escala de trabalho 12x36 não configura espécie de compensação de jornada, não estando abrangida pelo art. 59-B da CLT, razão pela qual a prestação habitual de plantões extras descaracteriza o regime, devendo ser remuneradas, como extraordinárias, as horas laboradas após a 8ª hora de labor, quando objeto de acordo individual escrito ou quando este sequer existir, MAS EM CASO DE DERIVAR DE PACTUAÇÃO EM NORMA COLETIVA VÁLIDA, EM RAZÃO DO TEMA 1046 DO STF, NÃO HAVERÁ A DESCARACTERIZAÇÃO DO REGIME E O PAGAMENTO DE HORAS EXTRAS OCORRERÁ PELO QUE ULTRAPASSAR A 12ª HORA TRABALHADA.**

Em outras palavras, e em resumo, faço distinção fundamental para o caso de tratar-se de jornada contratual, ajustada mediante acordo individual escrito e para a jornada 12x36 que derivar de norma coletiva.

Em relação ao segundo ponto a ser definida tese, quanto ao número de plantões extras mensais suficientes à descaracterização do regime 12x36, gerando pagamento de horas extras, o Relator considera que " A realização de 01 (um) plantão extra por semana, até o limite de 04 (quatro) plantões extras mensais, não descaracteriza, por si só, a referida escala, desde que não subsista acordo ou convenção coletiva de trabalho da categoria a regulamentar de modo diverso, seja no sentido de minorar ou majorar o quantitativo aqui estabelecido, de forma que prevaleça a negociação coletiva, nos termos do Tema 1046 da Repercussão Geral fixado pelo Supremo Tribunal Federal."

Aqui também divirjo parcialmente.

De início, concordo com o Relator que se houver parâmetro estabelecido em norma coletiva, este haverá de prevalecer, em razão da sua observância obrigatória, conforme o decidido pelo STF, no tema 1046

Inexistindo a fixação de algum parâmetro em norma coletiva, entendo que o número de plantões extras a ensejar essa descaracterização não necessita ser superior a 4 (quatro) plantões extras mensais, como adota o Relator, divergindo do seu voto em mais um ponto.



Registro que em julgamentos na 4a. Turma votei entendendo que o número de dois plantões extras mensais já seriam suficientes à descaracterização, invocando acórdão do TST, RRAg - 974-31.2016.5.06.0019 (6ª Turma, relatora Ministra Katia Magalhães Arruda, julgamento: 18.08.2021, publicação: 20.08.2021).

Observo, porém, que sobre a controvérsia em tela, a maioria está entendendo pela fixação de um plantão extra semanal ou quatro plantões extras mensais .

**Como se trata de fixar tese vinculante para todo o Regional e que objetiva uniformização e segurança jurídica, passo a adotar a fixação de quatro plantões extras mensais como suficientes à descaracterização da escala 12x36.**

Por fim e considerando o expressamente previsto no art.978, parágrafo único do CPC. penso que este colegiado deve julgar, de imediato, o processo piloto; em não sendo este o entendimento, que os autos retornem a este colegiado, em outra data, para esse julgamento e não pelo órgão turmário.

**Voto do(a) Des(a). PAULO ALCANTARA / Desembargador Paulo Alcântara**

PROCESSO IRDR Nº TRT - 0001264-88.2025.5.06.0000

ÓRGÃO JULGADOR : TRIBUNAL PLENO

RELATOR : DESEMBARGADOR VALDIR CARVALHO

REQUERENTE : DESEMBARGADOR SÉRGIO TORRES TEIXEIRA

REQUERIDO : EVANDRO MARIANO SILVA

REFERENCIAL SEGURANÇA PRIVADA EIRELI

MRV ENGENHARIA E PARTICIPAÇÕES S.A.

ADVOGADOS : DANIELA SIQUEIRA VALADARES

IVAN ISAAC FERREIRA FILHO

PROCEDÊNCIA : TRT 6ª REGIÃO

**VOTO DO DESEMBARGADOR PAULO ALCÂNTARA**





*EMENTA. INCIDENTE DE RESOLUÇÃO DE DEMANDAS*

*REPETITIVAS. REGIME DE JORNADA ESPECIAL 12X36. INAPLICABILIDADE DO ART. 59-B DA CLT. DESCARACTERIZAÇÃO. PLANTÕES EXTRAS HABITUAIS. PAGAMENTO DE HORAS EXTRAS.*

*I. Caso em exame. Cuida-se de Incidente de Resolução de Demandas Repetitivas (IRDR), suscitado pelo Desembargador Sérgio Torres Teixeira, com fulcro nos arts. 976, inciso I, e 977, inciso I, do Código de Processo Civil, e arts. 142 e 143, inciso I, § 1º, do Regimento Interno deste Sexto Regional, tendo como processo originário a Reclamação Trabalhista 0000075-73.2024.5.06.0012, objetivando uniformizar a jurisprudência deste E. Regional, no sentido de firmar as teses jurídicas no tocante às divergências observadas nas Turmas quanto ao tema da aplicação da natureza jurídica do regime de jornada 12x36 e sua descaracterização pela prestação habitual de plantões extras.*

*II. Questão em discussão*

*2. (i) definir se a escala 12x36 está abrangida pelo conceito de compensação de jornada previsto no art. 59-B da Consolidação das Leis do Trabalho; e (ii) estabelecer, caso superada a primeira premissa, qual a quantidade mensal necessária de plantões extras que, por si só, descaracteriza a referida escala 12x36, mesmo quando pactuada por norma coletiva de trabalho.*

*III. Razões de decidir*

*3. A jurisprudência consolidada do TST entende que a habitualidade na prestação de horas extras descaracteriza a escala 12x36, independentemente de sua previsão em norma coletiva, pois tal regime configura escala de serviço excepcional, e não sistema regular de compensação de jornada.*

*4. Não se aplica o art. 59-B da CLT à escala de trabalho 12x36, por não configurar espécie de compensação de jornada, e sim regime especial de jornada previsto no art. 59-A da CLT;*

*5 - A prestação habitual de plantões extras ( quatro no mês) descaracteriza o regime especial, mesmo que pactuado em norma coletiva de trabalho, devendo ser remuneradas, como extraordinárias, as horas que ultrapassem a 8ª hora diária e 44ª semanal, não cumulativas, com reflexos legais."*

*IV. Dispositivo e tese*



*6. Incidente de Resolução de Demandas Repetitivas conhecido e provido para firmar as seguintes teses jurídicas: "Não se aplica o art. 59-B da CLT à escala de trabalho 12x36, por não configurar espécie de compensação de jornada, e sim regime especial de jornada previsto no art. 59-A da CLT; - A prestação habitual de plantões extras ( quatro no mês) descaracteriza o regime especial, mesmo que pactuado em norma coletiva de trabalho, devendo ser remuneradas, como extraordinárias, as horas que ultrapassem a 8ª hora diária e 44ª semanal, não cumulativas, com reflexos legais."*

Vistos.,

Cuida-se de Incidente de Resolução de Demandas Repetitivas (IRDR), suscitado pelo Desembargador Sérgio Torres Teixeira, com fulcro nos arts. 976, inciso I, e 977, inciso I, do Código de Processo Civil, e arts. 142 e 143, inciso I, § 1º, do Regimento Interno deste Sexto Regional, tendo como processo originário a Reclamação Trabalhista 0000075-73.2024.5.06.0012, ajuizada por EVANDRO MARIANO SILVA, em face das reclamadas REFERENCIAL SEGURANÇA PRIVADA EIRELI e MRV ENGENHARIA E PARTICIPAÇÕES S.A., objetivando uniformizar a jurisprudência deste E. Regional, no sentido de firmar as teses jurídicas no tocante às divergências observadas nas Turmas quanto ao tema da aplicação da natureza jurídica do regime de jornada 12x36 e sua descaracterização pela prestação habitual de plantões extras.

O Exmo. Relator Desembargador Valdir Carvalho votou no sentido de fixar a seguinte tese jurídica para o presente Incidente de Resolução de Demandas Repetitivas:

*"A escala de trabalho 12x36 configura espécie de compensação de jornada, estando abrangida pelo art. 59-B da CLT, razão pela qual a prestação habitual de plantões extras não descaracteriza o regime, devendo ser remuneradas, como extraordinárias, apenas as horas que ultrapassem a 12ª (décima segunda) hora diária da jornada contratual."*

**Data venia, divirjo do Exmo. Relator, apresentando meu voto a seguir:**

**Da natureza jurídica da escala 12x36 e sua descaracterização pela prestação habitual de plantões extras**

Passando a analisar a validade da escala 12x36, destaco que até o início da vigência da Lei nº 13.467/2017, dada a sua excepcionalidade, esse regime de trabalho precisava ser implantado por meio de ajuste mediante acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho.



O C. TST, inclusive, por meio da Súmula 444, do C. TST, sedimentou esse mesmo entendimento. Senão, vejamos:

*JORNADA DE TRABALHO. NORMA COLETIVA. LEI. ESCALA DE 12 POR 36. VALIDADE - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012 - republicada em decorrência do despacho proferido no processo TST-PA-504280/2012.2 - DEJT divulgado em 26.11.2012.*

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

Após a vigência da Lei nº 13.467/2017, salvo no período em que vigorou a Medida Provisória nº 808/2017, passou a ser autorizada a adoção da escala 12x36, desde que definida por meio de acordo individual escrito, acordo ou convenção coletiva de trabalho.

É o que se observa da redação do art. 59-A da CLT, incluído pelo referido diploma legal, in litteris:

*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) (Vigência)*

Assim, considerando a comprovação de que a jornada 12x36 é prevista nos Acordos Coletivos de Trabalho, afirma-se que tal jornada é, por esse prisma, válida, não havendo que se falar de descaracterização da escala, restando, em cada caso concreto, apurar se foi desvirtuado o ajuste coletivo pela habitual realização de horas extras.

Porquanto, restando evidente a prestação de horas extras habituais (plantões extras), entendo que deve ser considerada inválida a escala 12x36, mesmo quando prevista por normas coletivas de trabalho.



É que a mais recente jurisprudência do TST entende que a prestação de horas extras habituais descaracteriza a escala 12x36, mesmo após a inclusão na CLT do art. 59-B e seu parágrafo único, pela Lei nº 13.467/2017, que tal regime não se cuida, propriamente, de sistema de compensação, mas, sim, de escala de serviço admitida em caráter excepcional. Veja-se:

*AGRAVO EM EMBARGOS EM RECURSO DE REVISTA. RECURSO DE EMBARGOS INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.467/2017. JORNADA DE TRABALHO. HORAS EXTRAS. REGIME 12X36. PRESTAÇÃO DE HORAS EXTRAS HABITUAIS. INVALIDAÇÃO DA ESCALA. INAPLICABILIDADE DO ITEM IV DA SÚMULA Nº 85 DO TST. No exame da matéria, a c. Sétima Turma não conheceu do recurso de revista da agravante para manter a conclusão do Tribunal Regional acerca da invalidade do regime 12x36 com esteio nos registros fáticos contidos no acórdão regional acerca da prestação de horas extras habituais, concluindo serem devidas como extras as horas excedentes da 8ª diária e 44ª semanal. Reconhecida a invalidade do regime 12x36, ante a prestação habitual de horas extras, o acórdão embargado, tal como proferido, expressa consonância com a jurisprudência desta Corte, na esteira de precedentes da SBDI-1, segundo a qual, a prestação de horas extras habituais, inclusive no dia destinado à compensação, descaracteriza o regime de compensação de jornada semanal, não se tratando de mero descumprimento de exigências formais previstas nos itens I e III da Súmula 85, pelo que é inaplicável o entendimento previsto na parte final do item IV da Súmula 85 do TST, no tocante ao pagamento apenas do adicional quanto às horas destinadas à compensação. Precedentes. Incide, portanto, o art. 894, § 2º, da CLT como óbice ao processamento do recurso de embargos. Não há, no item IV da Súmula 85 do TST, debate acerca de qual tempo mínimo ultrapassado implicaria a caracterização de horas extras habituais, à luz dos argumentos da parte de que a exigência do verbete é de labor que ultrapassar no mínimo 1 hora, e de que 20 minutos são insuficientes para descaracterizar o regime de compensação. Os arestos apresentados com a mesma finalidade encontram óbice na Súmula 296, I, desta Corte. Com efeito, a c. Turma não emitiu tese de mérito acerca do tempo habitualmente extrapolado e a que se destinavam, tendo assentado se tratarem de horas extras. À míngua de tese de mérito no acórdão embargado sobre esse aspecto, a teor da Súmula 297, I, do TST, os paradigmas transcritos no recurso com os quais a parte pretendia demonstrar dissonância de entendimento acerca da não invalidade do regime 12x36 pelo elastecimento da jornada em razão da extrapolação do limite previsto no artigo 58, § 1º, da CLT com minutos residuais, atraem o óbice da Súmula 296, I, do TST, a qual consagra a especificidade do aresto na interpretação diversa de um mesmo dispositivo legal a partir de fatos idênticos. Ante a restrição do artigo 894, II, da CLT, é inviável o prosseguimento do recurso de embargos pela senda da violação legal ou constitucional. Agravo conhecido e desprovido" (Ag-E-RR-1025-88.2013.5.12.0016, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais , Relator Ministro Breno Medeiros, DEJT 06/05/2022).*



Nesse sentido, segue a jurisprudência desta Segunda Turma:

*RECURSO ORDINÁRIO. JORNADA DE TRABALHO. ESCALA ESPECIAL 12X36. HORAS EXTRAS HABITUAIS. INVALIDADE DO REGIME MESMO APÓS A VIGÊNCIA DA LEI 13.467/2017. -A jornada especial 12x36 possui tratamento legal específico no art. 59-A da CLT, que excepciona o disposto no art. 59 da CLT, o qual limita a realização de sobrejornada em até 2 horas por dia. A compensação clássica - que pode ser entabulada até mesmo de forma tácita e para compensação dentro do mesmo mês - ou o banco de horas possuem regramento diverso daquele destinado à jornada 12x36. O art. 59-B, parágrafo único, da CLT, por seu turno, dirige-se apenas à compensação de jornadas comum e ao banco de horas, não tendo feito referência à jornada 12x36. Por isso, mesmo após a vigência da Lei n. 13.467/2017, cognominada de reforma trabalhista, a prestação de horas extras habituais continua a invalidar o regime especial 12x36. A opção legislativa decorre do fato de que a realização de 12 horas de trabalho por dia é mais gravosa, ficando inviabilizada a realização de horas extras habituais a fim de que seja proteger a saúde do trabalhador (as 36 horas de descanso após as 12 horas de trabalho devem ser preservadas, porque possuem uma função essencial para salvaguardar a saúde ocupacional). Precedente do TST. Recursos ordinários improvidos. (RO 0000375-61.2021.5.06.0102, 2ª Turma, Desembargador Fábio André de Farias Data do Julgamento: 14.12.2021)*

Ainda, considerando que tal jornada (escala 12x36) não é propriamente um regime de compensação, resta inaplicável a Súmula 85 do TST que trata de regimes de compensação ordinárias. Portanto, não se há de falar em mero deferimento do adicional de horas extras com base na Súmula 85, itens III e IV, do TST, eis que, conforme já pacificado na jurisprudência, o sistema adotado não configura típico regime de compensação de jornada.

Nesse sentido, aliás, o posicionamento do Tribunal Superior do Trabalho:

*AGRAVO DE INSTRUMENTO DO RECLAMANTE. RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO ANTES DA LEI N.º 13.015/2014. HORA EXTRA. JORNADA 12X36. AUSÊNCIA DE PREVISÃO EM NORMA COLETIVA. INVALIDADE. INAPLICABILIDADE DA SÚMULA 85 DO TST. Ante a possível violação ao artigo 7º, XIII, da Constituição Federal, deve ser provido o agravo de instrumento. Agravo de instrumento conhecido e provido. II- RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE. HORA EXTRA. JORNADA 12X36. AUSÊNCIA DE PREVISÃO EM NORMA COLETIVA. INVALIDADE. INAPLICABILIDADE DA SÚMULA 85 DO TST. A jurisprudência desta Corte consolidou-se no sentido da não aplicação dos parâmetros inscritos na Súmula nº 85 do TST para as hipóteses em que descaracterizada a validade da adoção do regime de trabalho em escala de 12x36 horas, uma vez que não se refere tal sistema a um regime de compensação de jornada. Recurso de revista conhecido e provido. (...) Recurso de revista conhecido e provido" (RR-313-79.2012.5.06.0023, 2ª Turma, Relatora Ministra Maria Helena Mallmann, DEJT 22/02/2019).*



(...) *HORAS EXTRAS. SÚMULA 85, IV, DO TST. Foi invalidado o regime de compensação e a jornada 12x36, em razão da prestação habitual de horas. Desse modo, fixou-se a jornada de trabalho de oito horas diárias e 44 horas semanais para o reclamante. Portanto, o salário por ele recebido equivale à aludida jornada, sendo devidas as horas extras além da oitava diária ou da 44ª hora semanal. Inaplicável, no caso dos autos, a Súmula 85, IV, do TST, que não trata da prestação de horas extras na escala 12x36. Ademais, foi deferida em juízo a compensação das verbas pagas sob o mesmo título. Recurso de revista não conhecido. (...) (ARR-1539-88.2012.5.04.0019, 6ª Turma, Relator Ministro Augusto Cesar Leite de Carvalho, DEJT 14/02/2020.)*

Nestes sentido o Incidente de Uniformização de Jurisprudência nº 0000268-42.2015.5.06.0000, de relatoria da Desembargadora Eneida Melo Correia de Araújo, que fixou a tese no sentido da inexistência previsão legal ou normativa invalidar o regime 12x36, sendo inaplicável a diretriz da Súmula 85/TST, não prevendo validar a prorrogação sistemática da jornada excepcional (escala 12x36) em análise:

*INCIDENTE DE UNIFORMIZAÇÃO DE JURISPRUDÊNCIA. SISTEMA DE ESCALA DE 12 X 36. AUSÊNCIA DE LEI OU ACORDO OU CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO DISCIPLINANDO SUA ADOÇÃO. APLICAÇÃO DA DIRETRIZ DA SÚMULA N. 444 DO C. TST. A partir da vigência da atual Constituição da República, o sistema de compensação de horas de trabalho passou a se sujeitar à negociação coletiva, a teor do art. 7º, inciso XIII da Carta Magna. Esta, efetivamente, conferiu importância fundamental à negociação coletiva, como se pode inferir da dicção do inciso XXVI do mesmo dispositivo constitucional. A escala de trabalho de 12x36 (doze por trinta e seis), adotada por determinadas categorias profissionais, a exemplo das de Saúde, Segurança Patrimonial e Vigilância, impõe, em face da excepcionalidade dessas condições de labor, disciplinamento em Normas jurídicas. Desse modo, não existindo Lei, Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho disciplinando a adoção do regime de escala 12 x 36, não se mostra cabível a aplicação da diretriz cristalizada na Súmula n. 85 do C. TST. Intelecção do do art. 7º da Carta da República e incisos XIII e caput XXVI, com o entendimento sumulado nº 444 do C. TST.*

Assim, concluo que a escala 12x36 constitui regime especial e não compensatório, não havendo que se falar em aplicação do art. 59-B da CLT, e, a realização média de 04 (quatro) ou mais plantões extra mensais, descaracteriza a jornada 12x36, admitindo-se que estamos diante de jornada ordinária, impondo o pagamento de horas extras a partir da 8ª hora diária e 44ª semanal, não cumulativas, com reflexos legais:

*AGRAVO DA RECLAMADA CONTRA DECISÃO MONOCRÁTICA QUE DEU PROVIMENTO AO RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE. LEI Nº 13.467/2017 JORNADA*





*12X36. PRESTAÇÃO HABITUAL DE HORAS EXTRAS. CONTROVÉRSIA SOBRE A INCIDÊNCIA OU NÃO DO ARTIGO 59-B, DA CLT. Até o fechamento da pauta não havia determinação de suspensão dos processos em curso no TST quanto ao Tema 296 da Tabela de IRR: "O disposto no art. 59-B, parágrafo único, da CLT, se aplica ao horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, quando constatada a prestação de horas extras habituais?" A decisão monocrática reconheceu a transcendência da matéria e deu provimento ao agravo de instrumento e ao recurso de revista do reclamante. A jurisprudência desta Corte Superior até o momento tem sido no sentido de que ao regime de jornada 12x36 não se aplica a diretriz do artigo 59-B, caput e § único, da CLT, por não se tratar de regime de compensação propriamente dito, mas, sim, de escala de serviço excepcional. Há julgados. No caso concreto, o Tribunal Regional consignou ter sido provado que o reclamante, embora sujeito à jornada excepcional de 12x36, prestava labor extraordinário em caráter habitual. Todavia, com fundamento no artigo 59-B, parágrafo único, da CLT, concluiu que as horas extras prestadas habitualmente não descaracterizam o regime de 12x36. Nesse contexto, à luz da jurisprudência deste Tribunal, deve ser mantida a decisão monocrática que afastou a aplicação do artigo 59-B, parágrafo único, da CLT e acresceu à condenação o pagamento como horas extraordinárias, acrescidas do respectivo adicional, do labor excedente à 8ª hora diária e 44ª semanal, com os reflexos postulados, conforme se apurar em liquidação. Agravo a que se nega provimento. (RR-0010692-65.2023.5.03.0027, 6ª Turma, Relatora Ministra Katia Magalhães Arruda, DEJT 27/10/2025)*

*AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. PRELIMINAR DE NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL DA DECISÃO MONOCRÁTICA. A jurisprudência do Supremo Tribunal Federal admite a denominada fundamentação per relationem, técnica pela qual se faz referência ou remissão às alegações de uma das partes, o precedente ou a decisão anterior nos autos do mesmo processo, porquanto atende à exigência constitucional da fundamentação das decisões judiciais (art. 93, IX, da CF/88). Não há, portanto, que se falar em nulidade da decisão monocrática por negativa de prestação jurisdicional. Agravo não provido. REGIME 12X36. VALIDADE DA NORMA COLETIVA. DESCARACTERIZAÇÃO DO REGIME 12X36. HORAS EXTRAS HABITUAIS, INAPLICABILIDADE DO PARÁGRAFO ÚNICO DO ART. 59-B DA CLT. Na hipótese, o Tribunal Regional declarou a invalidade da escala 12x36 em razão da prestação habitual de horas extras. Registrou a incidência do art. 59-B, parágrafo único da CLT, apenas no período contratual correspondente à vigência da Reforma Trabalhista. Decisão proferida em conformidade com a jurisprudência desta Corte Superior, segundo a qual a prestação de horas extras habituais descaracteriza o regime de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso. Nada obstante, o entendimento desta Corte é de não aplicar o art. 59-B ao regime de jornada 12x36, por não se tratar de acordo de compensação ou banco de horas. Contudo, de acordo com o princípio do non reformatio in pejus, mantém-se a fração do acórdão regional. Agravo não provido. [...] (Ag-AIRR-231-62.2022.5.06.0002, 2ª Turma, Relatora Ministra Maria Helena Mallmann, DEJT 28/04/2025).*



**I - AGRAVO DE INSTRUMENTO DA RECLAMADA. RECURSO DE REVISTA SOB A ÉGIDE DA LEI 13.467/2017. NULIDADE POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICCIONAL . PREJUDICADO O EXAME DOS CRITÉRIOS DE TRANSCENDÊNCIA.** Apesar de o art. 896-A da CLT estabelecer a necessidade de exame prévio da transcendência do recurso de revista, a jurisprudência da Sexta Turma do TST evoluiu para entender que esta análise fica prejudicada quando o apelo carece de pressupostos processuais extrínsecos ou intrínsecos que impeçam o alcance do exame meritório do feito, como no caso em tela. O recurso de revista obstaculizado não atende aos requisitos estabelecidos no artigo 896, § 1º-A, da CLT, em especial no que se refere ao item IV, pois não foram transcritas as razões expostas na petição dos embargos de declaração . Assim, é desnecessário perquirir acerca do acerto ou desacerto da decisão agravada concernente às questões de fundo. Prejudicado o exame dos critérios de transcendência. Agravo de instrumento não provido. **HORAS EXTRAS . PREJUDICADO O EXAME DOS CRITÉRIOS DE TRANSCENDÊNCIA.** Apesar de o art. 896-A da CLT estabelecer a necessidade de exame prévio da transcendência do recurso de revista, a jurisprudência da Sexta Turma do TST evoluiu para entender que esta análise fica prejudicada quando o apelo carece de pressupostos processuais extrínsecos ou intrínsecos que impeçam o alcance do exame meritório do feito, como no caso em tela, em que a recorrente não atentou para os requisitos previstos no inciso III do § 1º-A do art. 896 da CLT, pois, apesar de ter transcrito o trecho do acórdão regional que consubstanciaria o prequestionamento da controvérsia, não cuidou de efetuar o necessário cotejo analítico entre o fundamento norteador da decisão recorrida e os dispositivos da CF indicados (artigos 5º, II e XXXV, 7º, XIII e XXVI, da CF; 59, § 6º, 818, 843 e 893 da CLT; 373, I, e 1022, II, do CPC) . Confirmada a ordem de obstaculização do recurso de revista. Agravo de instrumento não provido, prejudicado o exame dos critérios de transcendência do recurso de revista. **II - AGRAVO DE INSTRUMENTO DO RECLAMANTE. RECURSO DE REVISTA SOB A ÉGIDE DA LEI 13.467/2017. JORNADA 12 X 36. REALIZAÇÃO DE PLANTÕES EXTRAS. HABITUALIDADE . DESCARACTERIZAÇÃO DO REGIME. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA** Tendo em vista as peculiaridades do caso concreto, deve ser reconhecida a transcendência jurídica para exame mais detido da controvérsia, possibilitando um debate mais detalhado. Deve ser provido o agravo de instrumento para melhor análise da alegação de violação do artigo 7º, XIII, da Constituição Federal. Agravo de instrumento provido . **INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. SÚMULA 126 DO TST. PREJUDICADO O EXAME DOS CRITÉRIOS DE TRANSCENDÊNCIA.** O reclamante afirma que diversas vezes já foi atacado, recebido com pedradas, colegas seus foram violentados com pedras, madeiras e quaisquer outros materiais que pudessem servir para ferir/imobilizar . O Tribunal Regional, soberano na apreciação da prova, registrou que o autor não logrou êxito em se desvencilhar de seu ônus processual, pois não ficou caracterizado o dano ou qualquer prejuízo moral oriundo dos fatos narrados. In casu , a aferição das alegações recursais requereria novo exame do quadro factual delineado na decisão regional, na medida em que se contrapõem frontalmente à assertiva fixada no acórdão regional, caso que atrai a incidência da Súmula 126 do TST. Apesar de o



art. 896-A da CLT estabelecer a necessidade de exame prévio da transcendência do recurso de revista, a jurisprudência da Sexta Turma do TST evoluiu para entender que esta análise fica prejudicada quando o apelo carece de pressupostos processuais extrínsecos ou intrínsecos que impedem o alcance do exame meritório do feito, como no caso em tela. Agravo de instrumento não provido. **HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. PERCENTUAL ARBITRADO. SÚMULA 126 DO TST. PREJUDICADO O EXAME DOS CRITÉRIOS DE TRANSCENDÊNCIA.** O recurso de revista contém debate acerca da possibilidade de minorar o percentual dos honorários advocatícios de sucumbência, fixados com fulcro no art. 791-A, § 2º, da CLT, pelo Regional. O TRT manteve o percentual fixado em sentença (10%). Os critérios utilizados para fixação do valor inserem-se no conjunto fático-probatório dos autos. Assim, reforma da decisão é inviável, porquanto a matéria está vinculada à análise das provas, cujo reexame é inexequível via recurso de revista. Incidência da Súmula 126 do TST. Apesar de o art. 896-A da CLT estabelecer a necessidade de exame prévio da transcendência do recurso de revista, a jurisprudência da Sexta Turma do TST evoluiu para entender que esta análise fica prejudicada quando o apelo carece de pressupostos processuais extrínsecos ou intrínsecos que impeçam o alcance do exame meritório do feito, como no caso em tela. Agravo de instrumento não provido. **III - RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE SOB A ÉGIDE DA LEI 13.467/2017. JORNADA 12 X 36. REALIZAÇÃO DE PLANTÕES EXTRAS. HORAS EXTRAS. HABITUALIDADE. DESCARACTERIZAÇÃO DO REGIME.** O entendimento desta Corte, consubstanciado na Súmula 444, é no sentido de que é válida a adoção da jornada 12 x 36 horas, em caráter excepcional, se houver previsão em lei ou norma coletiva. Contudo, caso fique demonstrada a prestação de horas extras habituais, esta Corte entende que a jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso fica invalidada. No caso concreto, o Tribunal Regional reconheceu que o reclamante realizava dois plantões extras por mês, mas concluiu que "a quantidade de plantões extras não registrados (02 por mês) não é suficiente a descaracterizar o regime 12x36". Assim, fica configurada a habitualidade do sobrelabor, em dias destinados à compensação, resultando inválido o regime 12x36. Nesse contexto, é devido o pagamento como extras, das horas que ultrapassarem a 8ª hora diária e a 44ª semanal (art. 7º, XIII, da CF/88). Precedentes. Outrossim, esta Corte possui o entendimento de que a parte final do item IV da Súmula nº 85 do TST não é aplicável, no sentido de deferir apenas o adicional de horas extras àquelas horas destinadas à compensação, pois se revela incompatível com o regime 12x36, por não se tratar de sistema típico de compensação de jornada, mas de jornada normal de trabalho. Recurso de revista conhecido e provido. Decisão regional dissonante da jurisprudência vinculante do STF. Recurso de revista conhecido e parcialmente provido. (TST - RRAg: 0000101-13.2020.5.06.0012, Relator.: Augusto Cesar Leite De Carvalho, Data de Julgamento: 05/06/2024, 6ª Turma, Data de Publicação: 07/06/2024)

Quanto ao julgamento da Reclamação Trabalhista 0000075-

73.2024.5.06.0012, que originou o presente incidente, tenho que, deve-se considerar o entendimento majoritário deste Tribunal Pleno, no julgamento do IRDR 0001262-55.2024.5.06.0000, de relatoria da



Desembargadora Ana Cláudia Petruccelli de Lima, que "decidiu por concretizá-lo apenas em sessão posterior, após a publicação do presente acórdão".

### CONCLUSÃO:

Ante o exposto, nos termos preconizados no art. 926 da Lei Processual Civil, voto no sentido de fixar as seguintes teses jurídicas, com efeito vinculante:

*1 - Não se aplica o art. 59-B da CLT à escala de trabalho 12x36, por não configurar espécie de compensação de jornada, e sim regime especial de jornada previsto no art. 59-A da CLT;*

*2 - A prestação habitual de plantões extras ( quatro no mês) descaracteriza o regime especial, mesmo que pactuado em norma coletiva de trabalho, devendo ser remuneradas, como extraordinárias, as horas que ultrapassem a 8ª hora diária e 44ª semanal, não cumulativas, com reflexos legais."*

**Voto do(a) Des(a). SOLANGE MOURA DE ANDRADE / Gabinete do Plantonista**

### **VOTO DIVERGENTE DA DESEMBARGADORA SOLANGE MOURA DE ANDRADE**

Trata-se de Incidente de Resolução de Demandas Repetitivas (IRDR), cujo objetivo é firmar tese acerca da controvérsia jurídica envolvendo a validade da escala de trabalho 12x36 horas, diante da realização de trabalho em plantões extras.

O Exmo. Relator Desembargador Valdir Carvalho votou no sentido de fixar a seguinte tese jurídica para o presente Incidente de Resolução de Demandas Repetitivas:

*"A escala de trabalho 12x36 configura espécie de compensação de jornada, estando abrangida pelo art. 59-B da CLT, razão pela qual a prestação habitual de plantões extras não descaracteriza o regime, devendo ser remuneradas, como extraordinárias, apenas as horas que ultrapassem a 12ª (décima segunda) hora diária da jornada contratual."*

Data venia, divirjo do Exmo. Relator nos seguintes termos:

A análise detida da matéria impõe o reconhecimento de que o regime de trabalho em escala 12x36 não pode ser tratado como modalidade de compensação de jornada.



A rigor, cuida-se de um regime jurídico especial, concebido para atender a determinadas categorias profissionais e a contextos laborais específicos, como os setores de vigilância, segurança patrimonial e saúde, em que a prestação de serviços em turnos contínuos e ininterruptos exige organização diferenciada da jornada.

Com efeito, o labor em escala 12x36 é um tipo de escala diferenciada de trabalho admitido em caráter excepcional, e não propriamente um sistema de compensação de jornada.

Embora o caput e o parágrafo único do artigo 59-B da CLT, introduzido pela Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017), estabeleçam que a prestação de horas extras habituais não descaracteriza o acordo de compensação de jornada ou o banco de horas, é fundamental esclarecer que o regime 12x36 não se confunde, juridicamente, com nenhum desses institutos.

Trata-se, como dito, de escala especial de jornada, adotada em caráter excepcional, e concebida com estrutura própria, cuja lógica não repousa na compensação semanal de horas, mas sim em alternância entre períodos prolongados de trabalho (12 horas) e descanso (36 horas), justamente para garantir a recomposição física e mental do trabalhador. A natureza dessa jornada é incompatível com a prática de prorrogações reiteradas, por comprometer o intervalo prolongado de descanso que lhe dá fundamento e legitimidade.

Portanto, o parágrafo único do artigo 59-B da CLT não se aplica ao regime 12x36, pois não há, nesse modelo, qualquer pacto de compensação de jornada, tampouco banco de horas.

Nesse sentido, não se pode admitir que o trabalhador submetido à escala 12x36, cuja jornada já extrapola o padrão constitucional de 8 horas diárias, seja submetido, de forma habitual, a plantões adicionais, sem que isso descaracterize a própria lógica do regime especial. A prática reiterada de plantões extras - notadamente quando iguala ou ultrapassa três plantões mensais - rompe com a excepcionalidade do modelo e revela a adoção de um sistema híbrido e, por isso mesmo, inválido à luz do ordenamento jurídico.

A jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho tem se firmado, de maneira reiterada, no sentido de que a habitualidade no labor extraordinário, quando presente, descaracteriza o regime 12x36. Acerca do tema, transcrevo recentes precedentes da Corte Superior Trabalhista, in verbis:

*AGRAVO DA RECLAMADA CONTRA DECISÃO MONOCRÁTICA QUE DEU PROVIMENTO AO RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE. LEI Nº 13.467/2017 JORNADA*





*12X36. PRESTAÇÃO HABITUAL DE HORAS EXTRAS. CONTROVÉRSIA SOBRE A INCIDÊNCIA OU NÃO DO ARTIGO 59-B, DA CLT. Até o fechamento da pauta não havia determinação de suspensão dos processos em curso no TST quanto ao Tema 296 da Tabela de IRR: "O disposto no art. 59-B, parágrafo único, da CLT, se aplica ao horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, quando constatada a prestação de horas extras habituais?" A decisão monocrática reconheceu a transcendência da matéria e deu provimento ao agravo de instrumento e ao recurso de revista do reclamante. A jurisprudência desta Corte Superior até o momento tem sido no sentido de que ao regime de jornada 12x36 não se aplica a diretriz do artigo 59-B, caput e § único, da CLT, por não se tratar de regime de compensação propriamente dito, mas, sim, de escala de serviço excepcional. Há julgados. No caso concreto, o Tribunal Regional consignou ter sido provado que o reclamante, embora sujeito à jornada excepcional de 12x36, prestava labor extraordinário em caráter habitual. Todavia, com fundamento no artigo 59-B, parágrafo único, da CLT, concluiu que as horas extras prestadas habitualmente não descaracterizam o regime de 12x36. Nesse contexto, à luz da jurisprudência deste Tribunal, deve ser mantida a decisão monocrática que afastou a aplicação do artigo 59-B, parágrafo único, da CLT e acresceu à condenação o pagamento como horas extraordinárias, acrescidas do respectivo adicional, do labor excedente à 8ª hora diária e 44ª semanal, com os reflexos postulados, conforme se apurar em liquidação. Agravo a que se nega provimento. (RR-0010692-65.2023.5.03.0027, 6ª Turma, Relatora Ministra Katia Magalhães Arruda, DEJT 27/10/2025).*

*AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. PRELIMINAR DE NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL DA DECISÃO MONOCRÁTICA. A jurisprudência do Supremo Tribunal Federal admite a denominada fundamentação per relationem, técnica pela qual se faz referência ou remissão às alegações de uma das partes, o precedente ou a decisão anterior nos autos do mesmo processo, porquanto atende à exigência constitucional da fundamentação das decisões judiciais (art. 93, IX, da CF/88). Não há, portanto, que se falar em nulidade da decisão monocrática por negativa de prestação jurisdicional. Agravo não provido. REGIME 12X36. VALIDADE DA NORMA COLETIVA. DESCARACTERIZAÇÃO DO REGIME 12X36. HORAS EXTRAS HABITUAIS, INAPLICABILIDADE DO PARÁGRAFO ÚNICO DO ART. 59-B DA CLT. Na hipótese, o Tribunal Regional declarou a invalidade da escala 12x36 em razão da prestação habitual de horas extras. Registrou a incidência do art. 59-B, parágrafo único da CLT, apenas no período contratual correspondente à vigência da Reforma Trabalhista. Decisão proferida em conformidade com a jurisprudência desta Corte Superior, segundo a qual a prestação de horas extras habituais descaracteriza o regime de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso. Nada obstante, o entendimento desta Corte é de não aplicar o art. 59-B ao regime de jornada 12x36, por não se tratar de acordo de compensação ou banco de horas. Contudo, de acordo com o princípio do non reformatio in pejus, mantém-se a fração do acórdão regional. Agravo não provido. [...] (Ag-AIRR-231-62.2022.5.06.0002, 2ª Turma, Relatora Ministra Maria Helena Mallmann, DEJT 28/04/2025).*





*[...] II - AGRAVO DE INSTRUMENTO DE GRABER SISTEMAS DE SEGURANÇA LTDA. RECURSO DE REVISTA. JORNADA 12X36. INVALIDADE DO REGIME PELA PRESTAÇÃO DE HORAS EXTRAS HABITUAIS. AUSÊNCIA DE TRANSCENDÊNCIA. A submissão dos trabalhadores aos regimes especiais de jornada justifica-se em virtude da especificidade de determinadas atividades econômicas, e não da necessidade dos empregados. Via de regra, tais escalas de serviço comprometem a saúde física, mental e social do trabalhador e por essa razão obrigam o empregador a remunerá-las de forma diferenciada. Não por outro motivo, a Justiça do Trabalho sempre conferiu validade a tais sistemas excepcionais apenas quando entabulados por norma coletiva e quando a realidade fática não apontasse para a prestação habitual de horas extras. Entende-se, pois, que o artigo 59-A da CLT, inserido no ordenamento jurídico pela Lei nº 13.467/2017, ao cancelar a escala de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso instaurada por meio de acordo individual, subverteu décadas de avanços alcançados pela jurisprudência na busca da proteção da saúde e higiene do ambiente de trabalho. De fato, a nova lei colocou em igualdade meramente formal partes que atuam em condições notoriamente desiguais na mesa de negociação das cláusulas do contrato de trabalho. Ocorre que a ausência de disciplina legal específica a respeito do efeito jurídico da prestação de horas extras sobre a validade da jornada 12x36 permite que o TST continue aplicando o entendimento de que a prorrogação habitual da jornada de trabalho descaracteriza o regime especial, mesmo quando essa prática estiver autorizada por norma coletiva, sendo devidas, como corolário, as horas extras excedentes da 8ª diária e da 44ª semanal. Precedentes de todas as turmas desta Corte. E nem se requeira juízo diverso em razão da literalidade do artigo 59-B, caput e parágrafo único, da CLT, também fruto da denominada "Reforma Trabalhista". É que referido dispositivo trata de acordo de compensação de jornada e a jurisprudência do TST sempre foi a de que os regimes 12x36 e congêneres não constituem sistemas de compensação, mas escalas de serviço admitidas em caráter excepcional. Precedentes. Portanto, o v. acórdão recorrido está em consonância com a iterativa e atual jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, incidindo, no caso, o óbice do artigo 896, § 7º, da CLT c/c a Súmula 333/TST a inviabilizar o conhecimento do pleito. Agravo de instrumento conhecido e desprovido. (AIRR-10940-70.2018.5.15.0092, 7ª Turma, Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, DEJT 26/03/2024).*

*I - AGRAVO INTERNO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA DA PRIMEIRA RECLAMADA ( GLOBAL CARE ASSISTÊNCIA DOMICILIAR S/C LTDA. ). REGÊNCIA PELA LEI Nº 13.467/2017. DECISÃO MONOCRÁTICA - ESCALA 12X36. ART. 59-A DA CLT. INVALIDADE. PRESTAÇÃO HABITUAL DE HORAS EXTRAS. SÚMULA 333 DO TST. A decisão monocrática proferida quanto ao tema merece ser mantida. A atual jurisprudência deste Tribunal Superior é pela inaplicabilidade da regra disposta no parágrafo único do art. 59-B da CLT (" A prestação de horas extras habituais não descaracteriza o acordo de compensação de jornada e o banco de horas " - incluído pela Lei 13.467/2017), ao referido horário especial de serviço, uma vez que o*



*regime de 12 horas de trabalho seguidas por 36 horas ininterruptas de descanso se trata de escala excepcional de trabalho, distinto dos sistemas de compensação semanal ou de banco de horas. Julgados. Ante a extrapolação habitual da jornada, registrando a Corte Regional a dobra de plantões de forma habitual em 5 dias por mês, é inaplicável os termos do item IV da Súmula 85 do TST para efeito de restringir a condenação relativa às horas extras deferidas ao pagamento apenas do respectivo adicional, a teor da jurisprudência do TST. A decisão regional está de acordo com a notória e atual jurisprudência desta Corte Superior, razão pela qual é inviável o processamento do recurso de revista sobre a matéria, nos termos do art. 896, § 7º, da CLT e da Súmula 333 do TST. Agravo a que se nega provimento. (...). (RRAg-Ag-284-96.2021.5.09.0001, 8ª Turma, Relator Ministro Sergio Pinto Martins, DEJT 16/11/2023).*

**ACÓRDÃO DO RECURSO ORDINÁRIO PUBLICADO APÓS A**

**VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. I - AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE. (...) JORNADA 12X36 - INVALIDADE DO REGIME PELA PRESTAÇÃO DE HORAS EXTRAS HABITUAIS. PRESENÇA DE TRANSCENDÊNCIA SOCIAL E POLÍTICA.** O Tribunal Regional defendeu a tese de que a prorrogação da jornada de trabalho e a ausência de concessão do intervalo intrajornada não invalidam a jornada 12x36. O recurso de revista oferece transcendência com relação aos reflexos de natureza social e política previstos no artigo 896-A, §1º, II e III, da CLT. A razoabilidade da tese de violação do artigo 7º, XIII, da CF justifica o provimento do agravo de instrumento. Agravo de instrumento conhecido e provido. II - RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE. JORNADA 12X36 - INVALIDADE DO REGIME PELA PRESTAÇÃO DE HORAS EXTRAS HABITUAIS. A submissão dos trabalhadores aos regimes especiais de jornada justifica-se em virtude da especificidade de determinadas atividades econômicas, e não da necessidade dos empregados. Via de regra, tais escalas de serviço comprometem a saúde física, mental e social do trabalhador e por essa razão obrigam o empregador a remunerá-las de forma diferenciada. Não por outro motivo, a Justiça do Trabalho sempre conferiu validade a tais sistemas excepcionais apenas quando entabulados por norma coletiva e quando a realidade fática não apontasse para a prestação habitual de horas extras. Entende-se, pois, que o artigo 59-A da CLT, inserido no ordenamento jurídico pela Lei nº 13.467/2017, ao cancelar a escala de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso instaurada por meio de acordo individual, subverteu décadas de avanços alcançados pela jurisprudência na busca da proteção da saúde e higiene do ambiente de trabalho. De fato, a nova lei colocou em igualdade meramente formal partes que atuam em condições notoriamente desiguais na mesa de negociação das cláusulas do contrato de trabalho. Ocorre que a ausência de disciplina legal específica a respeito do efeito jurídico da prestação de horas extras sobre a validade da jornada 12x36 permite que o TST continue aplicando o entendimento de que a prorrogação habitual da jornada de trabalho descaracteriza o regime especial, mesmo quando essa prática estiver autorizada por norma coletiva, sendo devidas, como corolário, as extras excedentes da 8ª diária e da 44ª semanal. Precedentes de todas as turmas desta Corte. E nem se requeira juízo diverso em razão da literalidade do artigo 59-B, caput e parágrafo único, da CLT,



*também fruto da denominada "Reforma Trabalhista". É que referido dispositivo trata de acordo de compensação de jornada e a jurisprudência do TST sempre foi a de que os regimes 12x36 e congêneres não constituem sistemas de compensação, mas escalas de serviço admitidas em caráter excepcional. Nesse sentido, julgados recentes, inclusive da SBDI-1. Recurso de revista conhecido por violação do artigo 7º, XIII, da CF e provido. CONCLUSÃO: agravo de instrumento conhecido e parcialmente provido e recurso de revista conhecido e provido. (RRAg - 985-59.2019.5.10.0014 , Relator Ministro: Alexandre de Souza Agra Belmonte, Data de Julgamento: 17/03/2021, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 19/03/2021)*

*(Sublinhei)*

De igual modo, entendo inaplicável ao caso a exegese decorrente da Súmula 85 do C. TST, porquanto esta trata de regimes de compensação ordinários, e não da específica e restrita hipótese da escala 12x36, cuja validade exige observância da jornada estritamente alternada entre 12 horas de trabalho e 36 horas de descanso.

Tal interpretação já foi sufragada, inclusive, por este Egrégio Tribunal, conforme decidido no Incidente de Uniformização de Jurisprudência nº 0000268-42.2015.5.06.0000, Relatoria da Desembargadora Eneida Melo Correia de Araújo, quando se assentou que a ausência de previsão legal ou normativa invalida o regime 12x36, sendo inaplicável a diretriz da Súmula 85/TST. Vejamos:

*INCIDENTE DE UNIFORMIZAÇÃO DE JURISPRUDÊNCIA. SISTEMA DE ESCALA DE 12 X 36. AUSÊNCIA DE LEI OU ACORDO OU CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO DISCIPLINANDO SUA ADOÇÃO. APLICAÇÃO DA DIRETRIZ DA SÚMULA N. 444 DO C. TST. A partir da vigência da atual Constituição da República, o sistema de compensação de horas de trabalho passou a se sujeitar à negociação coletiva, a teor do art. 7º, inciso XIII da Carta Magna. Esta, efetivamente, conferiu importância fundamental à negociação coletiva, como se pode inferir da dicção do inciso XXVI do mesmo dispositivo constitucional. A escala de trabalho de 12x36 (doze por trinta e seis), adotada por determinadas categorias profissionais, a exemplo das de Saúde, Segurança Patrimonial e Vigilância, impõe, em face da excepcionalidade dessas condições de labor, disciplinamento em Normas jurídicas. Desse modo, não existindo Lei, Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho disciplinando a adoção do regime de escala 12 x 36, não se mostra cabível a aplicação da diretriz cristalizada na Súmula n. 85 do C. TST. Intelecção do do art. 7º da Carta da República e incisos XIII e caput XXVI, com o entendimento sumulado nº 444 do C. TST.*

A tentativa de justificar a manutenção do regime 12x36 com base na literalidade do artigo 59-B da CLT não se sustenta. O referido dispositivo foi concebido para preservar os



acordos de compensação e os bancos de horas mesmo diante da prática de horas extras habituais, mas jamais teve como escopo validar a prorrogação sistemática de uma jornada excepcional, como é o caso da 12x36.

Assim, considerando que a habitualidade na realização de plantões extras (três ou mais mensais) compromete a integridade do regime, por romper com a alternância necessária de trabalho e descanso, impõe-se reconhecer a sua descaracterização, com todas as consequências jurídicas daí decorrentes: a adoção da jornada ordinária e o consequente pagamento das horas extras excedentes à 8ª hora diária e à 44ª hora semanal, afastando-se, expressamente, qualquer aplicação do art. 59-B da CLT.

**Sob tais considerações, divergindo do Exmo. Relator, voto no sentido de fixar a seguinte tese jurídica:**

**"A jornada de trabalho no regime 12x36 configura escala especial de trabalho, admitida em caráter excepcional e não se confundindo com os sistemas de compensação de jornada ou banco de horas disciplinados pelo artigo 59 e seguintes da CLT. Assim, afasta-se a aplicação do parágrafo único artigo 59-B da CLT à jornada 12x36. Comprovada a prestação habitual de plantões extras - entendida como a convocação para três ou mais plantões adicionais por mês -, resta descaracterizado o regime 12x36, sendo devido o pagamento das horas excedentes como extras a partir da 8ª hora diária e da 44ª hora semanal."**

É como voto.

