



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

## **Recurso de Revista 0000213-29.2022.5.06.0103**

**Relator: KÁTIA MAGALHÃES ARRUDA**

### **Processo Judicial Eletrônico**

**Data da Autuação:** 12/05/2024

**Valor da causa:** R\$ 6.522,13

#### **Partes:**

**RECORRENTE:** -----

ADVOGADO: DANIELA SIQUEIRA VALADARES

**RECORRIDO:** -----

ADVOGADO: RODRIGO SILVEIRA LIMA



**Poder Judiciário  
Justiça do Trabalho  
Tribunal Superior do Trabalho**

**PROCESSO Nº TST-AIRR - 0000213-29.2022.5.06.0103**

**AGRAVANTE :** -----

**ADVOGADA :** Dra. DANIELA SIQUEIRA VALADARES

**AGRAVADO :** -----

**ADVOGADO :** Dr. FERNANDO ANTONIO BENEVIDES FERRER

GMKA/mfv

**DECISÃO**

**RELATÓRIO**

Agravo de instrumento contra despacho denegatório de admissibilidade do recurso de revista.

Contrarrazões não apresentadas.

Não houve remessa ao Ministério Público do Trabalho, por não se constatar em princípio hipótese de parecer nos termos da legislação e do RITST.

É o relatório.

**AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. LEI Nº 13.467/2017. RECLAMANTE****CONHECIMENTO**

Preenchidos os pressupostos extrínsecos de admissibilidade, conheço do agravo de instrumento.

**TRANSCENDÊNCIA**

**HONORÁRIOS      ADVOCATÍCIOS      SUCUMBENCIAIS.      BENEFÍCIO      DA**  
**JUSTIÇA GRATUITA. TESE VINCULANTE DO STF**

Delimitação do acórdão recorrido: consignou o acórdão do Regional que “*diante da declaração de inconstitucionalidade do § 4º do artigo 791-A da CLT, nos moldes esclarecidos no julgamento dos embargos de declaração acima evidenciado, e constatada a condição de beneficiário da justiça gratuita, impõe-se condenar o reclamante ao pagamento de honorários advocatícios sucumbenciais, com a sua cobrança sob condição suspensiva, pelo prazo de dois anos subsequentes ao trânsito em julgado da decisão que a certificar*”.

Manteve, pois, a suspensão de exigibilidade dos honorários advocatícios sucumbenciais arbitrados em desfavor do reclamante, beneficiário da justiça gratuita.

Não há transcendência política, pois não constatado o desrespeito à jurisprudência sumulada do Tribunal Superior do Trabalho ou do Supremo Tribunal Federal.

Não há transcendência social, pois não se trata de postulação, em recurso de reclamante, de direito social constitucionalmente assegurado.

Não há transcendência jurídica, pois não se discute questão nova em torno de interpretação da legislação trabalhista.

Não se reconhece a transcendência econômica quando, a despeito dos valores da causa e da condenação, não se constata a relevância do caso concreto, pois a tese do TRT é no mesmo sentido do entendimento desta Corte Superior, não havendo matéria de direito a ser uniformizada.

No que tange aos honorários advocatícios, deve-se destacar que o STF, ao julgar os embargos de declaração da ADI nº 5.766, ratificou que foi reconhecida a inconstitucionalidade da expressão “*desde que não tenha obtido em juízo, ainda que em outro processo, créditos capazes de suportar a despesa*”, constante no § 4º do art. 791-A da CLT.

Com efeito, na decisão proferida na Reclamação 53.350, o Ministro Alexandre de Moraes (redator para o acórdão da ADI 5.766) esclareceu que “*o que esta CORTE vedou foi o automático afastamento da condição de hipossuficiência da parte como consequência lógica da obtenção de valores em juízo, e não a possibilidade de haver condenação em honorários advocatícios (os quais podem ser arbitrados, ficando sob condição suspensiva de exigibilidade)*”.

Nesse contexto, a determinação do caso concreto encontra-se consonante à tese com eficácia vinculante editada pelo STF, pois houve vedação à utilização automática de créditos recebidos na própria ação trabalhista, ou em outra ação trabalhista, para pagamento dos honorários advocatícios sucumbenciais.

**CONTRATO DE TRABALHO INICIADO ANTES DA LEI Nº 13.467/2017 E EM CURSO QUANDO ESTA**

**ENTROU EM VIGOR**

**REGIME 12X36 PREVISTO      EM      NORMA COLETIVA. PLANTÕES      EXTRAS.**

**INVALIDADE**

Deve ser reconhecida a transcendência jurídica quando se mostra aconselhável o exame mais detido da controvérsia devido às peculiaridades do caso concreto. O enfoque exegético da aferição dos indicadores de transcendência em princípio deve ser positivo, especialmente nos casos de alguma complexidade, em que se torna aconselhável o debate mais aprofundado da matéria.

**MÉRITO****CONTRATO DE TRABALHO INICIADO ANTES DA LEI N° 13.467/2017 E EM CURSO****QUANDO ESTA ENTROU EM VIGOR**

<b>REGIME 12X36 PREVISTO</b>	<b>EM</b>	<b>NORMA COLETIVA.</b>	<b>PLANTÕES</b>
<b>EXTRAS. INVALIDADE</b>			

O Tribunal Regional, juízo primeiro de admissibilidade do recurso de revista (art. 682, IX, da CLT), denegou seguimento ao recurso da parte, sob os seguintes fundamentos:

“[...]É inviável o conhecimento do recurso de revista porque a parte recorrente não atendeu o inciso I do § 1º-A do artigo 896 da Consolidação das Leis do Trabalho.”

Nas razões do agravo de instrumento, a parte impugna os fundamentos do despacho denegatório.

No recurso de revista, a parte a parte defende a invalidade do regime de 12x36, pois entende que houve prestação habitual de horas extras. Entende que não se aplicam ao caso os arts. 59 e 59-B da CLT. Aponta violação do artigo 7º, XIII, XXVI, da Constituição Federal e colaciona arrestos.

Além disso, transcreve os seguintes trechos do acórdão do TRT (fls. 1105/1114):

“Dos títulos relacionados à jornada de trabalho (análise conjunta) Impugnam, ambas as partes, a sentença de origem, neste ponto, conforme alegações sintetizadas no relatório.

Decidindo a questão posta, o MM. Juízo de primeiro grau assim se pronunciou: “Ao impugnar os controles de ponto, cabia ao autor constituir prova no sentido das suas alegações, na forma disposta pelo art. 818 da CLT.

A prova emprestada trazida pelo obreiro na colação comprovou as suas alegações, conforme se observa, por exemplo, no depoimento prestado pela testemunha do obreiro, id 44cc811d, informou que laborava das 06:00 às 18:00hs, com 20 a 25 minutos de intervalo, fazendo ainda um plantão extra por semana; que só quando era permitido pelo supervisor poderia registrar o plantão extra.

Daí porque reconheço como parcialmente correta a jornada detalhada pelo autor na sua peça prefacial, o que é reproduzido em muitos depoimentos prestados por vigilantes em outros processos, que vivenciaram situações semelhantes.

Já as demais provas emprestadas trazidas pelo autor nos e apenas repetem ids 3aaa648 f8d4e68 o que se encontra consignado na primeira prova emprestada já mencionada nesta sentença.

Já as provas emprestadas trazidas pela ré nos ids. 635840 e 317ª5f9, é de um gerente, que sempre reproduz a mesma fala, procurando dar suporte as alegações contidas na defesa.

Portanto, fixo a jornada do autor pelos seguintes parâmetros: - Num mês por 15 dias + 4 plantões extras registrados, no horário das 06:00 às 18:00 horas, com vinte minutos de intervalo; - No outro mês por 16 dias + 4 plantões extras registrados, no horário das 06:00 às 18:00 horas, com vinte minutos de intervalo; Nas jornadas diárias dos plantões normais, quando o somatório das mesmas extrapolar na entrada e saída os 10 minutos, na forma do art. 58, §1º, da CLT, computa-se como extras todo o tempo excedente; - Nos dias em que o autor faltou justificadamente, deve-se computar 12 horas, observando-se 12 horas diurnas; - A base de cálculo das horas extras compõe-se do salário básico + adicional de periculosidade, observando-se a evolução remuneratória do obreiro; - Deverão ser excluídos os dias em que o autor faltou injustificadamente; - Adicional de hora extra no percentual de 50% sobre a hora diurna.

Das horas extras.

Defiro o pleito de horas extras, consoante os parâmetros acima determinados, abatendo-se os valores pagos a idêntico título.

As horas extras devidas deverão incidir sobre 13º salários, férias com 1/3, repousos semanais remunerados e FGTS com 40%.

Lembrando que a quitação da rescisão contratual exclui o aviso prévio, o 13º rescisório e as férias quitadas na rescisão.

Dos feriados.

Os mesmos são devidos em dobro (adicional de 200%) até a 12ª hora diária e os que extrapolarem o excedente de 10 minutos diários, são devidos com o adicional de 50% sobre a hora em dobro. Os feriados deverão ter como base de cálculo o salário básico e o adicional de periculosidade. Deduzam-se os valores pagos.

Tais diferenças deverão incidir nos mesmos títulos incididos pelas horas extras.

Dos domingos.

Não procede, posto que mesmo com os plantões extras o autor tinha uma folga semanal, no mínimo.

Da aplicação da Súmula 85, IV, do TST.

Se aplica, posto que neste caso as horas extras eram habituais, havendo incompatibilidade com o sistema de compensação de horário.

O teor da Súmula 444 do TST só se aplica quando respeitada a escala de trabalho autorizada nos instrumentos coletivos de trabalho, o que não aconteceu no caso em concreto.

Assim são devidas 04 horas diárias, por dia laborado, pagas pelo adicional de 50%, calculadas sobre o salário básico + adicional de periculosidade.

Aplicam-se as mesmas repercussões das horas extras.

Da remuneração do intervalo intrajornada até 10/11/2017.

Defere-se o pagamento de uma hora por dia laborado, com o adicional de 50% e apurada sobre o salário básico + adicional de periculosidade.

Aplicam-se as repercussões sobre o 13º salário de 2017; férias cujos períodos aquisitivos se encontram a partir de 2016/2017 até 2017/2018; e nos repousos semanais e FGTS com 40% devidos até 10/11/2017.

(...) Da indenização do intervalo intrajornada a partir de 11/11/2017.

Deferem-se 40 minutos por dia trabalhado, com o adicional de 50%, apurado sobre o salário básico e adicional de periculosidade.

Passando a ter natureza indenizatória, não cabe repercussões.

E, na decisão que apreciou os embargos declaratórios opostos pelo acionante, o Juízo singular, acrescentou os seguintes fundamentos à sentença: "No mérito, a palavra registrados encontra-se inserida de forma inadequada, já que a condenação diz respeito a quatro plantões mensais, que eventualmente tenham sido registrados ou não.

Ao condenar a embargada em quatro plantões extras, supondo se que trabalhados efetivamente, logicamente que a validade dos registros nos cartões de ponto, encontra-se não reconhecida.

Ante o exposto, conheço e acolho, em parte, o presente embargo, nos termos retro produzidos".

O reclamante, ante o que restou decidido, assaca contra o critério de apuração da jornada extraordinária, aduzindo que o reconhecimento de plantões extras enseja a descaracterização do regime de compensação implementado pela ré, buscando o deferimento das horas extras a partir da 8ª hora diária e 44ª semanal. Sustenta que em vista da invalidade da jornada de 12x36, são devidas dobras de domingos e suas repercussões. Afirma que, sendo incontroverso o labor em dias feriados, é devida a dobra respectiva, na linha das Súmulas 196 e 444 do TST, com os reflexos postulados.

Por sua vez, reclamada - -----, rebela-se contra a condenação em horas extras, decorrentes de plantões extras, alegando que estes eram esporádicos, sendo devidamente quitados. Afirma que o Juízo não observou que há pagamento a título de horas extras nos contracheques. Em relação ao condono em intervalo intrajornada, ressalta que este era concedido ou quitado, acrescentando tese alternativa de que a prova, neste ponto específico, restou dividida.

Vejamos.

**Alegou o demandante, na peça inaugural (Id c119a01), que laborava na escala 12x36, das 06:00 às 18:00, com 15 a 20 minutos de intervalo intrajornada, realizando 04 plantões extras mensais, no mesmo horário, também sem o usufruir da pausa para refeição e descanso integralmente.**

Pugnou, em vista da realização de horas extras habituais, fosse considerada a descaracterização da escala 12x36, com o deferimento das horas extras a partir da 8ª hora diária e 44ª semanal.

Em sua resposta, a reclamada aponta a regularidade da escala 12x36, argumentando que os plantões extras eram excepcionais e pagos nos contracheques. Revelou que os intervalos intrajornada sempre foram respeitados, sendo pagos que eventualmente não eram usufruídos. Asseverou que a escala praticada estava devidamente prevista nas normas coletivas de trabalho, sendo indevido o pagamento, em dobro, de domingos e feriados.

Com efeito, no pertinente aos requisitos para a implantação do regime de compensação, consta que está previsto nas Convenções Coletivas de Trabalho (CCT), que foram juntadas aos autos, referentes ao período contratual, a exigência para o trabalho na escala de 12hx36h, de negociação mediante, exclusivamente, a celebração de Acordo Coletivo de Trabalho (ACT), cujos instrumentos normativos estão acostados aos autos, conforme Ids. a89a149, 5f009b5, b349a8e, 48f5f56, e7f4424, 9e2e661.

Relativamente à jornada de trabalho, a prova depende da apresentação dos registros de ponto, que ficam em poder do empregador, ante a obrigatoriedade de mantê-los nos estabelecimentos com mais de dez trabalhadores (ou com mais de 20, depois do advento da Lei n.º 13.874/2019), nos moldes do artigo 74, § 2.º, da CLT, sendo permitida a pré-assinalação do intervalo para refeição/descanso.

E, no presente caso, a demandada atendeu à exigência legal, fazendo a juntada dos cartões de ponto (Ids c0b66f8, 40ca533, 82ca152, f5c7726, 522cd22, db60311), com anotações variadas, embora

seja pouca a variação, isso ocorre diante da escala fixa de 12x36, constando o registro de plantões extras esporádicos, nos meses de junho e julho de 2021. Aludida documentação foi impugnada pelo autor (Id 67e7dab), sob o argumento de que não retratava a realidade, ao argumento de que os plantões extras não eram registrados corretamente, atraindo, desse modo, o encargo de desconstituir a presunção de veracidade que milita em favor da aludida prova documental, nos moldes dos artigos 818, I, da CLT, e 373, I, do CPC.

E, visando se desincumbir do ônus processual, o reclamante apresentou prova emprestada com a juntada de atas de audiência dos processos, que em que as testemunhas ali ouvidas, declararam de forma uníssona, que quando da realização dos plantões extras, somente registravam com a autorização do fiscal, dentre as quais os senhores ----- que prestaram depoimentos, respectivamente, nos processos 0000174-35.2022.5.06.0102 e 000126446.2020.5.06.0103, havendo estes testigos confirmado o labor médio em quatro plantões extras por mês; enquanto o -----, no processo 0000142-30.2022.5.06.0102, informou que os plantões extras poderiam chegar a três por mês.

Por outro lado, a testemunha -----, indicada pela empresa ré e ouvida no processo 0000174-35.2022.5.06.0102, informou que a média de dois plantões extras por mês, nos últimos cinco anos, aduzindo que estes sempre foram registrados. Entremes, como explicitado em linhas anteriores, os controles de ponto do reclamante revelam apenas o registro de plantões extras nos meses de junho e julho de 2021, de modo que não se sustenta a declaração do testigo de que todos os plantões extras realizados foram anotados.

**Dentro desse contexto probatório, resta comprovada a média de quatro plantões extras mensais, porém, não havia o correto registro nos controles de ponto, o que foi reconhecido pelo Juízo Primevo, posto que balizado de conformidade com as informações seguras das testemunhas, de modo que, no tocante à habitualidade para fins de descaracterização da escala 12 X 36, curvo-me ao entendimento deste Órgão Fracionário, no sentido de que a ocorrência de três a quatro plantões extras por mês, não seria suficiente à invalidação do regime de compensação que entabulado, mediante a negociação coletiva.**

Destarte, impõe-se reduzir a condenação ao pagamento das horas extras referentes aos plantões extras, na média de 04 plantões/mês.

Em consequência, resta inacolhida a pretensão recursal do demandante de pagamento das horas extras excedentes da oitava diária e da quadragésima quarta hora semanal, não sendo acolhido também o pedido de pagamento dos domingos trabalhados em dobro, porquanto embasado na invalidade do regime de compensação. Saliento, ademais, que a Súmula 33 do TRT da 6ª Região restou cancelada.

E, para que não pairem dúvidas, os contracheques acostados ao feito não demonstram qualquer pagamento a título de horas extras, pelo que não há falar em compensação/dedução de valores a idêntico título.

No que tange ao intervalo intrajornada, observo que os controles de ponto consignam, durante toda a contratualidade, a anotação de uma (1) hora para descanso e alimentação. No entanto, a prova oral, de forma segura e convincente, informou que a fruição não era integral, verificando-se, por outro lado, que os contracheques acostados revelam o pagamento equivalente à indenização da hora intervalar dos dias de trabalho efetivamente registrados, durante toda a contratualidade.

Conclui-se, assim, que, em relação aos dias de trabalho registrados nos controles de ponto, a empresa ré cumpria a regra contida na cláusula quinta, parágrafo segundo, dos ACT's vigentes no período contratual, de seguinte teor: "Caso não haja concessão do intervalo para repouso e alimentação ou a concessão seja parcial, o empregador ficará obrigado a indenizar em dinheiro, o período de 01 (uma) hora ou fração desta com acréscimo de 50 % (cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal de trabalho". (Destaquei) Entremes, como vimos, os plantões extras realizados não eram registrados nos controles de ponto. Desse modo, merece reparo a sentença neste aspecto, para reduzir o condono referente às horas de intervalo (01 hora, acrescida de 50%), unicamente aos dias em que ocorreram plantões extras (quatro mensais). Recurso patronal provido parcialmente, no ponto.

E, considerando a natureza indenizatória estabelecida em pactuação coletiva, não vinga o pedido de reflexos das horas intervalares devidas no período anterior à vigência da Lei n. 13.467/2017, razão pela qual determino o expurgo do condono referente aos reflexos das horas de intervalo do período anterior à vigência do diploma legal retromencionado.

No que concerne aos feriados, o Juízo de Primeiro Grau condenou a reclamada ao pagamento em dobro desses dias. A sentença, neste aspecto, também comporta reforma.

Isso porque, no período contratual posterior à vigência da Lei n.

13.467/2017, denominada de Reforma Trabalhista, há que prevalecer o regramento contido no artigo 59-A, parágrafo único, da CLT, segundo o qual, consideram-se compensados os feriados laborados. A propósito, transcrevo o dispositivo celetista em questão: "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 as prorrogações de trabalho noturno, quando houver, de que tratam o art. 70 e o § 5º do art. 73 desta Consolidação". - Destaquei.

Observe-se, ainda, que os ACT's juntados ao feito, celebrados a partir de ano de 2018, passaram a conter a seguinte disposição na Cláusula Sexta, parágrafo primeiro: "Considera-se já remunerado o trabalho realizado em domingos e feriados que porventura coincidam com a escala prevista nesta cláusula, face à natural compensação pelo desconto nas 36 (trinta e seis) horas seguintes, não sendo devido o pagamento em dobro dos feriados." Por outro lado, no que respeita ao período contratual anterior à Lei 13.467/2017, aplica-se o entendimento jurisprudencial sedimentado na Súmula 444 do TST, vigente à época, vigente à época, textual: (...) Desse modo, dou provimento ao recurso da reclamada, para excluir da condenação o pagamento das dobras referentes aos feriados do interstício contratual antecedente à Lei n. 13.467/2017."

#### À análise.

O recurso de revista atende ao disposto no artigo 896, § 1º- A, da CLT. Incidência da Orientação Jurisprudencial nº 282 da SBDI-1 do TST.

Até ser proferida esta decisão 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?"

No Recurso Extraordinário com Agravo 1.121.633 (Tema 1.046 - Repercussão Geral), Relator Ministro Gilmar Mendes, o STF proferiu a seguinte tese vinculante: "*São constitucionais os acordos e as convenções coletivas que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuem limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis.*

Discorrendo sobre os direitos trabalhistas absolutamente indisponíveis, o Ministro Gilmar Mendes destacou que, "*Em regra, as cláusulas de convenção ou acordo coletivo não podem ferir um patamar civilizatório mínimo, composto, em linhas gerais, (i) pelas normas constitucionais, (ii) pelas normas de tratados e convenções internacionais incorporadas ao Direito Brasileiro e (iii) pelas normas que, mesmo infraconstitucionais, asseguram garantias mínimas de cidadania aos trabalhadores*".

As normas constitucionais que tratam de direitos absolutamente indisponíveis são aquelas fechadas e/ou proibitivas, ou seja, aquelas que não autorizam elas próprias a sua flexibilização.

Comentando sobre as normas constitucionais de indisponibilidade relativa, registrou o Ministro Gilmar Mendes: "*A Constituição Federal faz três menções explícitas aos direitos que podem ser reduzidos por meio de negociação coletiva. O art. 7º, inciso VI, da Constituição Federal dispõe ser direito dos trabalhadores a "irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo". O texto constitucional prevê, ainda, "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" (art. 7º, XIII, CF), bem como "jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva" (art. 7º, XIV, da CF).*

Cumpre notar que, paralelamente à tese vinculante do Tema 1.046, o STF decidiu na ADI 6363, especificamente quanto ao art. 7º, inciso VI, da Constituição Federal, que é constitucional reduzir o salário sem a participação do sindicato desde que em época de pandemia, inaugurando aquilo que o Ministro Gilmar Mendes denominou de "jurisprudência de crise".

No que se refere às normas de tratados e convenções internacionais incorporadas ao Direito Brasileiro, é importante lembrar da relevância dos tratados de direitos humanos para as relações de trabalho, especialmente o Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC) e o Protocolo de San Salvador (que acrescentou à Convenção Americana de Direitos Humanos normas de caráter social, cultural e ambiental). Devem-se também observar as convenções da Organização Internacional do Trabalho, particularmente as dez convenções fundamentais que tratam dos princípios aplicáveis independente de ratificação no Brasil.

Ainda sobre a questão dos direitos trabalhistas absolutamente indisponíveis, o Ministro Gilmar Mendes citou a exemplificação constante no voto do Ministro Roberto Barroso como relator do Tema 152: "*Embora, o critério definidor de quais sejam as parcelas de indisponibilidade absoluta seja vago, afirma-se que estão protegidos contra a negociação in pejus os direitos que correspondam a um patamar civilizatório mínimo, como a anotação da CTPS, o*

pagamento do salário mínimo, o repouso semanal remunerado as normas de saúde e segurança do trabalho, dispositivos antidiscriminatórios, a liberdade de trabalho etc".

Admitindo que "nem sempre é fácil delimitar ex ante qual seria o patamar civilizatório mínimo que escaparia do âmbito da negociação coletiva", o Ministro Gilmar Mendes indicou que a investigação sobre quais direitos são de indisponibilidade relativa ou absoluta deve ocorrer no campo da jurisprudência do STF e do TST quando tratam de flexibilização por meio de norma coletiva. Assinalou que: "uma resposta mais efetiva sobre os limites da negociação coletiva deve ser buscada na própria jurisprudência consolidada do TST e do STF em torno do tema".

Importante identificar que o STF, no Tema 1.046, examinou o panorama jurisprudencial e legislativo anterior à Lei 13.467/2017. O Ministro Gilmar Mendes esclareceu que "na presente ação, não estamos discutindo a constitucionalidade dos arts. 611-A e 611-B da CLT".

Ainda sobre o tema da admissibilidade ou não da flexibilização de direitos trabalhistas, é importante citar a decisão do STF na ADPF 381, Relatora Ministra Rosa Weber, na qual esteve em debate a validade da norma coletiva que previu que os motoristas profissionais estariam previamente enquadrados na hipótese de trabalhadores externos não passíveis de controle de jornada. O STF indicou que: a) o controle de jornada é direito de indisponibilidade absoluta; b) para além da controvérsia sobre a validade ou não da norma coletiva, pode a Justiça do Trabalho decidir se o caso concreto se enquadra ou não na hipótese da norma coletiva, estando autorizada a afastar a aplicação da norma coletiva quando as premissas fáticas do caso sob exame sejam distintas da previsão do ajuste coletivo. Constou no voto da Ministra Rosa Weber:

"A Constituição Federal de 1988, a seu turno, garante aos trabalhadores brasileiros o direito fundamental 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." (art. 7º, XIII), bem como à "jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva" (art. 7º, XIV). Nesse contexto, a efetividade do direito fundamental à duração normal do trabalho pela fixação de limites à jornada do empregado sujeita-se à autenticidade do sistema de controle pelo empregador, ou seja, da veracidade da anotação da hora de entrada e saída do empregado por meio de registro manual, mecânico ou eletrônico (CLT, art. 74, § 3º). (...) Nesse contexto, consideradas tanto a norma heterônoma (art. 61, I, da CLT) quanto a norma autônoma (cláusulas coletivas entabuladas pela categoria), a pretensão reducionista de classificar a priori a atividade exercida pelo motorista de transporte de cargas, peremptoriamente negada qualquer possibilidade de subsunção dos fatos à norma, implica verdadeiro menoscabo dos direitos fundamentais do trabalhador, notadamente do direito à limitação da jornada e ao pagamento das horas extraordinárias, previstos no art. 7º da Constituição Federal, com chancela de fraude à legislação trabalhista. Significa negar ao trabalhador o direito de acesso ao Poder Judiciário para alcançar a definição da realidade em que se deu a prestação dos serviços (CF, art. 5º, XXXV, e 114, I). (...) Desse modo, fundamentado o conjunto de decisões impugnadas nos elementos probatórios (depoimentos testemunhais, sistemas de rastreamento do veículo via satélite, aparelho celular, constantes contatos telefônicos, rotas preestabelecidas ou roteiros de viagens, relatórios de viagens com horários de saída da empresa, ficha de tráfego semanal), que evidenciam o efetivo controle da jornada pelo empregado em inobservância do requisito previsto nas próprias normas coletivas para a configuração da atividade externa (...)."

Cita-se ainda a relevante decisão do STF na ADPF 911, Relator Ministro Roberto Barroso, na qual foi sinalizado que é direito absolutamente indisponível o controle de jornada pelos meios idôneos: "1. Arguições de descumprimento de preceito fundamental contra dispositivos da Portaria/MTP nº 671, de 8 de novembro de 2021, editada pelo Ministro de Estado do Trabalho e Previdência, que regulamentam nova modalidade de registro da jornada de trabalho – o sistema de registro eletrônico de ponto via programa (REP-P). 2. A ausência de controle da jornada de trabalho implica na fragilização dos direitos à limitação da jornada, às horas extras e ao repouso semanal, constitucionalmente assegurados (art. 7º, XIII, XIV, XVI e XV, CF/88), além de representar risco à saúde e segurança do trabalhador (art. 7º, XXII, CF/88). Contudo, nem todo ato normativo que regulamenta aspectos relacionados ao controle de jornada encontra fundamento de validade direto na Constituição. 3. Na hipótese, a Portaria impugnada encontra fundamento de validade no art. 74, § 2º, da CLT, que expressamente determina ao Ministério do Trabalho a regulamentação da matéria. O controle concentrado não constitui meio idôneo para impugnar a validade de ato regulamentar e secundário. Precedentes. 4. Arguições de descumprimento de preceito fundamental não conhecidas".

**Feitas as delimitações sobre a matéria, passa-se ao exame do tema no caso concreto.**

As normas constitucionais sobre jornadas são de indisponibilidade relativa, e não de indisponibilidade total. Ou seja, a norma coletiva não pode tudo. As normas constitucionais e infraconstitucionais sobre jornadas resultam da evolução civilizatória que comprehende o trabalhador em sua dimensão psicobiofísica e em seu status de sujeito de direitos originados do princípio da dignidade da pessoa humana, entendido na teoria constitucional como regra matriz dos direitos trabalhistas. O ser humano é o centro da Constituição Federal - e aos trabalhadores foram assegurados direitos fundamentais ao longo do art. 7º da CF e outros dispositivos da Carta Magna. O princípio da proteção informou a edição e orienta a aplicação do art. 7º, caput, da CF, regra matriz dos direitos trabalhistas que impõe a vedação do retrocesso.

O art. 7º, XIII, da CF fixa a jornada máxima diária de 8h diárias para as categorias profissionais em geral e o art. 59 da CLT prevê a sobrejornada de no máximo 2h diárias quando se trata de horas extras.

Porém, excepcionalmente, a jurisprudência do TST admitiu a jornada normal de 12x36 (que não se confunde com acordo de compensação), nos termos da Súmula nº 444:

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

Na Sessão de 30/06/2025, o Pleno do TST cancelou a Súmula 444 do TST. A justificativa apresentada no voto da Ministra Dora Maria da Costa, relatora no Pleno do Procedimento Administrativo para Aprovação de Resolução Administrativa (Pet - 1501-03.2019.5.00.0000), seria a perda de sua eficácia considerando a decisão do STF no ARE 1.121.633 (Tema 1046 da Tabela de Repercussão Geral), a partir da publicação da ata de julgamento em 14/06/2022. Na justificativa do voto condutor no Pleno do TST, consta que a “súmula em análise encontra-se em descompasso com a dicção do art. 59-A da CLT, incluído pela Lei nº 13.467/2017, que prevê a possibilidade de ajuste por meio de acordo individual escrito e não estipula o critério de excepcionalidade”, bem como que “não mais é devida a concessão de descanso ao empregado quando o dia da escala coincidir com feriado, pois, assim como o descanso semanal remunerado, é considerado compensado, conforme prevê o parágrafo único do artigo 59-A da CLT.”

Por sua vez, o STF admitiu a jornada de 12x36 na hipótese de bombeiros civis (ADI 4842) e a jornada de 12x36 em outras hipóteses inclusive por meio de acordo individual (ADI 5994).

A jurisprudência do TST admitiu a jornada normal de 12x36 considerando que nessa hipótese a carga horária mensal não ultrapassa 192h (menor que a carga horária mensal de 220h de quem trabalha 8h diárias) e que se trata de fórmula historicamente adotada em determinadas categorias profissionais em razão da adequação setorial negociada. E o STF, na ADI 5994, ressaltou que a Constituição Federal não proíbe a jornada de 12x36, autorizando fórmulas de jornada desde que observado o patamar mínimo civilizatório.

Dada a relevância da matéria, cita-se um dos relevantes julgados que deram ensejo à edição da Súmula nº 444 do TST:

*“A jornada de trabalho de 12 x 36 é extremamente benéfica ao trabalhador, e é adotada usualmente em específicos ramos de atividade como hospitais, segurança, p. ex. Nesse regime a jornada excedente de 12 (doze) horas é compensada com um período maior de descanso, 36 (trinta e seis) horas, e, principalmente, com a redução das horas trabalhadas ao final de cada mês. Enquanto o trabalhador que cumpre 44 (quarenta e quatro) horas de trabalho semanais e jornada normal de oito horas, limitações previstas no inciso XIII, do artigo 7º da Carta Magna, acaba por trabalhar 220 (duzentas e vinte) horas por mês. O trabalho mensal do empregado sujeito ao regime 12 x 36 não suplanta, jamais, as 192 (cento e noventa e duas) horas, como no presente caso. Deste modo, não há como se retirar a validade do regime, pela concessão de horas extraordinárias após a 10ª diária, com base no art. 59, §2º, da CLT, sob pena de se retirar a validade do acordo de compensação de jornada, historicamente adotado por diversas categorias, para adoção do regime de 12 x 36 horas, mediante participação da entidade sindical, e que possibilita ao empregado, após uma jornada maior de trabalho, de doze horas, o descanso determinado, de trinta e seis horas, baseado na livre negociação havida entre as partes, não havendo se falar em jornada prejudicial ao trabalhador, sequer alegada.” (E-RR-804453/2001.0. Redator Designado Ministro Aloysio Corrêa da Veiga, publicação em 26/9/2008).*

Ressalta-se que é firme o entendimento de que a prestação de horas extras habituais invalida a jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso, consoante se verifica dos seguintes julgados:

**"RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. (...) 2. ESCALA DE 12 HORAS DE TRABALHO POR 36 HORAS DE DESCANSO. PLANTÕES EXTRAS. HABITUALIDADE. DESCARACTERIZAÇÃO DO REGIME. EFEITOS. SÚMULA Nº 85, IV, DO TST. NÃO APLICAÇÃO. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA.**

**RECONHECIMENTO . I.** A Lei nº 13.467/2017 acrescentou o art. 896-A à CLT, que disciplina o pressuposto intrínseco da transcendência a partir de quatro vetores, quais sejam: o econômico, o político, o social e o jurídico. A questão jurídica devolvida a esta Corte Superior oferecerá transcendência política quando houver contrariedade, pelo Tribunal Regional, a súmula ou orientação jurisprudencial do TST, a súmula do STF ou a decisões oriundas dos microssistemas de formação de precedentes, de recursos repetitivos ou de repercussão geral. **II.** No caso dos autos, a matéria devolvida a esta Corte Superior versa tão somente sobre os efeitos da descaracterização da escala de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso. O Tribunal Regional, diante da constatação de que a parte reclamante realizava, três vezes por mês, plantões extras após a 12ª hora de trabalho, manteve a sentença em que de determinou o pagamento das horas extraordinárias que excederem a 44ª semanal, na forma da Súmula nº 85, **III e IV**, do TST. **III.** Conforme a jurisprudência assente desta Corte Superior, o trabalho em 12 horas com correspondentes 36 horas de descanso não é propriamente um regime de compensação, mas uma

jornada especial excepcionalmente admitida, razão por que não se lhe aplicam os entendimentos consolidados nos itens III e IV da Súmula nº 85 do TST . IV. Detecta-se, assim, a contrariedade, por má-aplicação, à Súmula nº 85, IV, do TST, situação que caracteriza a transcendência política da questão jurídica debatida. V . Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento " (RR-183-13.2017.5.06.0121, 7<sup>ª</sup> Turma, Relator Ministro Evandro Pereira Valadao Lopes, DEJT 20/11/2020).

"RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELO AUTOR . CPC/2015. INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 40 DO TST. LEI 13.467/2017. JORNADA 12 X 36. REALIZAÇÃO DE QUATRO PLANTÕES EXTRAS POR MÊS. INVALIDADE DO REGIME. PRESTAÇÃO HABITUAL DE HORAS EXTRAS. CONTRATO DE TRABALHO EXTINTO ANTES DA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. JURISPRUDÊNCIA PACIFICADA. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA DA CAUSA CONSTATADA . Não obstante o teor da Súmula nº 444 do TST, que admite, em caráter excepcional, a adoção do regime especial de compensação 12x36, a prestação habitual de horas extras, como na hipótese dos autos, desnatura por completo a avença . O caráter excepcional desse tipo de trabalho, em razão dos prejuízos físicos, emocionais e sociais que acarreta ao empregado, exige que as exceções autorizadas pelo ordenamento jurídico sejam aplicadas com rigor. Assim, admite-se tal regime, desde que fielmente cumprido. Ultrapassados seus limites, ainda que autorizados por norma coletiva, como no caso dos autos, todo o ajuste torna-se inválido e passa a ser devida a remuneração extraordinária do trabalho prestado além da oitava hora diária e quadragésima quarta semanal, sendo inaplicável à hipótese o entendimento contido na Súmula nº 85 do TST. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido" (RR-436-96.2015.5.06.0015, 7<sup>ª</sup> Turma, Relator Ministro Claudio Mascarenhas Brandao, DEJT 25/09/2020).

Os julgados citados trazem teses que levam em conta situações similares à examinada no caso concreto, demonstrando o entendimento desta Corte Superior sobre a matéria, o qual também deve ser aplicado neste processo.

Ademais, esta Corte Superior possui o entendimento de que não se aplica a parte final do item IV da Súmula nº 85 do TST, no sentido de deferir apenas o adicional de horas extras àquelas horas destinadas à compensação, uma vez que se revela incompatível com o regime 12x36, tendo em vista não se tratar de sistema típico de compensação de jornada, mas de jornada normal de trabalho. Nesse sentido os seguintes julgados:

"RECURSO DE EMBARGOS EM RECURSO DE REVISTA. INTERPOSIÇÃO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. JORNADA ESPECIAL 12X36. PRESTAÇÃO DE HORAS EXTRAS HABITUais. SÚMULA Nº 85, IV, DO TST. INAPLICABILIDADE. Discute-se, no caso dos autos, a aplicação ou não do entendimento contido na parte final da Súmula nº 85, IV, desta Corte na hipótese de descaracterização do regime especial de jornada 12x36 pela prestação de horas extras habituais. Com efeito, considerado o potencial lesivo à saúde do trabalhador, o regime especial de trabalho, em escala de 12x36, não se confunde com o mero sistema de compensação de carga horária, em módulo semanal, a que alude a Súmula nº 85 do TST. Desse modo, a jurisprudência desta Subseção é no sentido de que, diante da extração habitual da jornada, inaplicável o referido verbete para efeito de restringir a condenação relativa às horas extras deferidas ao pagamento apenas do respectivo adicional. Precedentes. Recurso de embargos conhecido e provido" (E-RR-11409-19.2014.5.15.0008, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro Claudio Mascarenhas Brandao, DEJT 29/01/2021).

RECURSO DE EMBARGOS REGIDO PELA LEI 13.015/2014. HORAS EXTRAS. JORNADA DE TRABALHO EM ESCALA 12X36. PRESTAÇÃO HABITUAL DE HORAS EXTRAS. INVALIDADE. INAPLICABILIDADE DO ITEM IV, PARTE FINAL, DA SÚMULA 85 DO TST. A jurisprudência desta Corte entende que a prestação de horas extras habituais invalida a jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso, mesmo quando celebrada mediante norma coletiva. Nesse contexto, aplica-se a parte inicial do item IV da Súmula 85 do TST, no tocante à descaracterização do regime 12x36 em face da prestação de horas extras habituais. Registre-se, no entanto, que a parte final do item IV da Súmula 85 do TST, no sentido de deferir apenas o adicional de horas extras àquelas horas destinadas à compensação, mostra-se incompatível com o regime 12x36. Nesse caso, a jurisprudência desta Corte reconhece como horas extraordinárias todo o tempo trabalhado excedente da oitava hora diária e da quadragésima quarta hora semanal. Recurso de embargos conhecido e desprovido. (E-RR - 348-88.2012.5.09.0303, Relator Ministro: Augusto César Leite de Carvalho, Data de Julgamento: 09/06/2016, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: DEJT 17/06/2016).

RECURSO DE EMBARGOS EM RECURSO DE REVISTA. INTERPOSIÇÃO SOB A ÉGIDE DA LEI 11.496/07. REGIME DE COMPENSAÇÃO. INVALIDADE PARA O SISTEMA DE ESCALA "12 POR 36". INAPLICABILIDADE DA SÚMULA 85, IV, DO TST. 1. A Eg. Turma entendeu que na hipótese em que a compensação de jornada é considerada inválida por prestação habitual de horas extras, o pagamento devido pelo empregador deve ser limitado tão somente ao adicional de horas extras, no que diz respeito às horas excedentes à 8<sup>a</sup> hora diária destinadas à compensação e compreendidas na duração semanal máxima permitida de 44 horas (SJ 85, IV/TST) 2. Entretanto, não se aplica a Súmula nº 85 do TST para os casos de cumprimento de jornada em escala de 12 por 36 (SJ 444/TST), como no presente

caso, em que o quadro fático registrado no TRT destaca que houve o cumprimento de horas extraordinárias habituais, descaracterizando completamente o sistema dito compensatório, sendo devido o pagamento de horas extras excedentes à 8ª hora diária e 44ª hora semanal. 3. Precedentes desta C. SbDI-1. Recurso de embargos conhecido e provido. (E-RR-1048900-18.2008.5.09.0009, Relator Ministro Hugo Carlos Scheuermann, Data de Julgamento 07/04/2016, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação DEJT 15/04/2016).

**AGRADO REGIMENTAL. EMBARGOS. INADMISSIBILIDADE. JORNADA 12 X 36 HORAS. REGIME DE COMPENSAÇÃO. DESCARACTERIZAÇÃO. SÚMULA Nº 85. INAPLICABILIDADE. NÃO PROVIMENTO. 1.** Em situação como a dos autos, em que des caracterizado o regime de trabalho em escalas de 12x36 horas, porque não configurado propriamente um sistema de compensação de horários, esta Corte Superior vem decidindo pela inaplicabilidade do entendimento consagrado na Súmula nº 85, sendo, por conseguinte, devido ao empregado, não apenas o adicional, mas, sim, o pagamento de horas extraordinárias, assim tidas como aquelas excedentes do limite de 8 (oito) horas diárias e de 44 (quarenta e quatro) semanais. Precedentes da SBDI-1. 2. No caso vertente, as premissas fáticas assentadas no acórdão regional, e reafirmadas pela Turma desta Corte, evidenciam que, não obstante avençada mediante negociação coletiva, a jornada de 12x36 horas não poderia ter a sua validade reconhecida em função da prestação habitual de horas extraordinárias, bem como de labor nos dias destinados à suposta compensação. 3. Logo, conforme bem consignado na decisão agravada, não prospera a alegação de contrariedade ao item III da Súmula nº 85, tendo em vista que a hipótese dos autos não versa sobre regime de compensação propriamente dito, a justificar o pagamento apenas do adicional de horas extraordinárias, nos moldes em que pleiteado pela ora agravante. 4. Agrado regimental conhecido e não provido. (AgR-E-ED-RR3733700-59.2009.5.09.0008, Relator Ministro Guilherme Augusto Caputo Bastos, Data de Julgamento 30/04/2015, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação DEJT 08/05/2015).

A jurisprudência desta Corte se firmou 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.

É o que se confere nos seguintes julgados:

"AGRADO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO REGIONAL PROFERIDO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. REGIME 12X36. HORAS EXTRAS HABITUais. DESCARACTERIZAÇÃO.

DECISÃO RECORRIDA EM CONSONÂNCIA COM A JURISPRUDÊNCIA PACIFICADA NO ÂMBITO DESTA CORTE. AUSÊNCIA DE TRANSCENDÊNCIA. Esta Corte tem firme entendimento de que a prestação habitual de horas extras desnatura por completo o regime de jornada 12x36, visto que não se trata de compensação de jornada ou banco de horas, mas escala de serviço excepcional. Nessa toada, o TST tem se posicionado pela não incidência da nova norma prevista no art. 59-B a esse tipo de jornada especial, de modo que são devidas as horas cumpridas além da 8ª hora diária ou 44ª hora semanal, nos termos do acórdão regional. Estando a decisão recorrida em consonância com a jurisprudência pacífica desta Corte, ausente quaisquer dos critérios de transcendência. Diante desse contexto, deve ser confirmada a negativa de seguimento do recurso de revista quando não preenchidos os seus requisitos de admissibilidade. Agrado de instrumento desprovido" (AIRR-78954.2020.5.06.0018, 6ª Turma, Relator Desembargador Convocado Jose Pedro de Camargo Rodrigues de Souza, DEJT 19/05/2023 – grifos acrescidos).

INCIDÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. JORNADA ESPECIAL 12X36. PRESTAÇÃO DE HORAS EXTRAS HABITUais. SÚMULA Nº 85, IV, DO TST. INAPLICABILIDADE. Discute-se, no caso dos autos, a aplicação ou não do entendimento contido na parte final da Súmula nº 85, IV, desta Corte na hipótese de des caracterização do regime especial de jornada 12x36 pela prestação de horas extras habituais. Com efeito, considerado o potencial lesivo à saúde do trabalhador, o regime especial de trabalho, em escala de 12x36, não se confunde com o mero sistema de compensação de carga horária, em módulo semanal, a que alude a Súmula nº 85 do TST. Desse modo, a jurisprudência desta Subseção é no sentido de que, diante da extrapolação habitual da jornada, inaplicável o referido verbete para efeito de restringir a condenação relativa às horas extras deferidas ao pagamento apenas do respectivo adicional. Precedentes. Recurso de embargos conhecido e provido" (E-RR-11409-19.2014.5.15.0008, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro Claudio Mascarenhas Brandao, DEJT 29/01/2021 – grifos acrescidos).

"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 vigorou 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 excepitiva do art. 59-B, parágrafo único, da CLT. Transcendência política reconhecida, recurso de revista de que não se conhece" (RR-1000761-18.2018.5.02.0708, 6ª Turma, Relatora Desembargadora Convocada Cilene Ferreira Amaro Santos, DEJT 20/09/2019 - grifos acrescidos)

"I - AGRADO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA DA PETROBRAS. LEIS NOS 13.015/2014 E 13.467/2017. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. ENTE PÚBLICO. INOBSERVÂNCIA DOS PRESSUPOSTOS RECURSAIS PREVISTOS NO ART. 896, §1º-A, III e §8º DA CLT. TRANSCENDÊNCIA NÃO RECONHECIDA. Por força do comando do art. 896, §1º-A, III, da CLT, para viabilizar o exame do recurso de revista, a parte deve transcrever nas razões de recorrente o trecho do acórdão regional que consubstancia o prequestionamento da controvérsia e proceder ao cotejo analítico entre os fundamentos da decisão recorrida e os dispositivos que entende violados e os arestos que entende divergentes. Na hipótese, a parte agravante não atendeu aos referidos pressupostos intrínsecos de admissibilidade recursal, razão pela

qual resulta inviável o processamento do apelo. Agravo de instrumento a que se nega provimento. II - RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE. LEIS N°S 13.015/2014 E 13.467/2017 . REGIME DE JORNADA DE TRABALHO 12 X 36. PRESTAÇÃO DE HORAS EXTRAS HABITUAIS. DESCARACTERIZAÇÃO DO REGIME. PERÍODO DE VIGÊNCIA DA LEI N° 13.467/17. 1. A jurisprudência desta Corte pacificou o entendimento de que a extração do limite diário ou semanal descaracteriza o regime especial de jornada de trabalho 12 x 36, ainda que autorizado por meio de norma coletiva, vez que em desacordo com o disposto no art. 7º, XIII, da Constituição da República. 2. Descaracterizado o acordo de compensação por vício material, em que tanto a jornada diária quanto a semanal eram extrapoladas nas semanas em que a reclamante laborava por 4 dias, é inaplicável a segunda parte do item IV da Súmula 85 desta Corte, a qual prevê a limitação do pagamento ao adicional legal, porquanto a adoção irregular da escala de trabalho não se confunde com mero sistema de compensação de jornada. 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. As premissas fáticas consignadas no acórdão regional indicam ser incontrovertido que o reclamante, embora sujeito à jornada excepcional de 12x36, prestava labor extraordinário em caráter habitual, razão pela qual resta descaracterizado o regime de 12x36, devendo ser remuneradas, como extras, as horas laboradas após a 8ª hora diária e a 44ª hora semanal, inclusive no período posterior ao início de vigência da Lei nº 13.467/2017, eis que é inaplicável a previsão do art. 59-B, parágrafo único, da CLT ao caso. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento" (RRAg-372-64.2020.5.06.0192, 3ª Turma, Relator Ministro Alberto Bastos Balazeiro, DEJT 17/02/2023 grifos acrescidos)

"AGRADO. JORNADA 12 x 36 HORAS. INVALIDAÇÃO DECORRENTE DA PRESTAÇÃO HABITUAL DE HORAS EXTRAORDINÁRIAS. APLICAÇÃO AO PERÍODO ANTERIOR A VIGÊNCIA DA LEI N° 13.467/2017. INAPLICABILIDADE DO ARTIGO 59-B DA CLT. NÃO PROVIMENTO. A iterativa e atual jurisprudência deste Tribunal Superior é de que a jornada na escala 12x36 (doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso) é plenamente válida, desde que prevista em lei ou em norma coletiva. **Entendimento perfilhado na Súmula nº 444. Em que pese o disposto na mencionada súmula, este colendo Tribunal Superior tem decidido que a prestação habitual de horas extraordinárias torna inválida a jornada de trabalho de 12x36, considerando, ainda, inaplicável à espécie a Súmula nº 85, por entender que o referido regime não se trata propriamente de um sistema de compensação de horários.** Precedente. Na hipótese, quanto ao labor anterior a 11/11/2017, antes da Lei nº 13.467/2017, o egrégio Tribunal Regional, com base nas provas dos autos, consignou que, con quanto tenha sido estabelecido por norma coletiva, houve prestação habitual de horas extraordinárias a invalidar o regime 12x36. Ressaltou ademais que a escala irregular de trabalho não pode se confundir com o sistema de compensação de jornada, afastando a aplicação da Súmula nº 85, item IV. Nesse contexto, para se chegar à conclusão diversa no sentido de que o regime 12x36 é válido, seria necessário o reexame das provas produzidas no processo, procedimento vedado nesta fase processual, nos termos da Súmula nº 126. Já quanto ao labor prestado no período posterior a 11/11/2017, a Corte a quo registrou que, pela alteração legislativa ocorrida com a introdução do artigo 59-B da CLT, o regime de compensação não pode mais ser invalidado pela prestação habitual de horas extraordinárias, devendo manter a sentença no ponto, que considerou válido o regime 12x36. Apesar da referida decisão regional, o artigo 59-B, caput e parágrafo único, da CLT trata de acordo de compensação de jornada e a jurisprudência desta Corte Superior entende que o regime 12x36 não é um sistema de compensação propriamente dito, mas sim escala de trabalho de caráter excepcional. Precedente da SBDI-1. Dessa forma, ante o princípio da proibição da reformatio in pejus, deve ser mantida a decisão regional quanto à aplicação do referido dispositivo legal. Agravo a que se nega provimento" (Ag-AIRR-708-21.2019.5.06.0413, 4ª Turma, Relator Ministro Guilherme Augusto Caputo Bastos, DEJT 07/05/2021- grifos acrescidos)

Registra-se que o contrato de trabalho celebrado entre as partes vigorou entre 1/11/2009 e 14/1/2022, ou seja, decorreu integralmente sob a égide da Lei nº 13.467/2017.

No caso concreto, o TRT reconheceu que o reclamante realizava, em média, 4 plantões extras por mês, mas concluiu que "no tocante à habitualidade para fins de descaracterização da escala 12 X 36, curvo-me ao entendimento deste Órgão Fracionário, no sentido de que a ocorrência de três a quatro plantões extras por mês, não seria suficiente à invalidação do regime de compensação que entabulado, mediante a negociação coletiva". Dentro da lógica do módulo mensal gerado pela jornada 12x36, fica configurada a habitualidade do sobrelabor, efetivado em dias destinados compensação. Inválido, pois, o regime 12x36, pelo que é devido o pagamento de horas extras, assim consideradas as que ultrapassarem a 8ª hora diária e a 44ª semanal (art. 7º, XIII, da CF/88).

Ante o exposto, dou provimento ao agravo de instrumento por ofensa ao art. 7º, XIII, da Constituição Federal.

#### Agravo de instrumento a que se dá provimento

#### RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO SOB A ÉGIDE LEI N° 13.467/2017. RECLAMANTE

Atendidos os pressupostos extrínsecos de admissibilidade do recurso de revista.

#### CONHECIMENTO

#### CONTRATO DE TRABALHO INICIADO ANTES DA LEI N° 13.467/2017 E EM CURSO

#### QUANDO ESTA ENTROU EM VIGOR

REGIME	12X36	PREVISTO	EM	NORMA COLETIVA.	PLANTÕES
EXTRAS. INVALIDADE					

No conhecimento do recurso de revista quanto ao tema em análise, aplica-se a mesma fundamentação exposta no mérito do agravo de instrumento provido quanto ao tópico. Conheço, por ofensa ao art. 7º, XIII, da Constituição Federal.

#### MÉRITO

#### CONTRATO DE TRABALHO INICIADO ANTES DA LEI N° 13.467/2017 E EM CURSO

#### QUANDO ESTA ENTROU EM VIGOR

REGIME 12X36 PREVISTO

EM

NORMA COLETIVA.

PLANTÕES

**EXTRAS. INVALIDADE**

Como corolário do conhecimento do recurso de revista por ofensa ao art. 7º, XIII, da Constituição Federal, dou-lhe provimento para condenar a reclamada ao pagamento das horas extras devidas em razão do trabalho realizado além da 8ª diária e 44ª semanal, resultantes da declaração da invalidade do sistema de trabalho em jornada especial de 12x36, acrescida do respectivo adicional e

reflexos postulados, conforme se apurar em liquidação de sentença.

**CONCLUSÃO**

Pelo exposto:

I – não reconheço a transcendência quanto ao(s) tema(s) “HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS SUCUMBENCIAIS. BENEFÍCIO DA JUSTIÇA GRATUITA. TESE VINCULANTE DO STF” e nego provimento ao agravo de instrumento nos termos da fundamentação, com amparo nos arts. 118, X, 255, III, a, do RITST, 932, VIII, do CPC.

II- com amparo nos arts. 118, X, e 255, III, a, do RITST, 932, VIII, do CPC, reconheço a transcendência e dou provimento ao agravo de instrumento quanto ao tema “CONTRATO DE TRABALHO INICIADO ANTES DA LEI N° 13.467/2017 E EM CURSO QUANDO ESTA ENTROU EM VIGOR. REGIME 12X36 PREVISTO EM NORMA COLETIVA. PLANTÕES EXTRAS. INVALIDADE”, conheço do recurso de revista por ofensa ao art. 7º, XIII, da Constituição Federal, e, no mérito, dou-lhe provimento para condenar a reclamada ao pagamento das horas extras devidas em razão do trabalho realizado além da 8ª diária e 44ª semanal, resultantes da declaração da invalidade do sistema de trabalho em jornada especial de 12x36, acrescida do respectivo adicional e reflexos postulados, conforme se apurar em liquidação de sentença.

Publique-se.

Brasília, 18 de dezembro de 2025.

**KÁTIA MAGALHÃES ARRUDA**

Ministra Relatora



Documento assinado eletronicamente por KÁTIA MAGALHÃES ARRUDA., em 18/12/2025, às 12:45:05 - 1367b9b  
Certificado por TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO:00509968000148  
<https://pje.tst.jus.br/pjekz/validacao/25121812450570100000147669664?instancia=3>  
Número do documento: 25121812450570100000147669664