

CONSURT Relações do Trabalho

Informe estratégico



Informe Estratégico – STF decide sobre acordo individual escrito para jornada de 12X36

A Ação Direta de Inconstitucionalidade ADI 5994 tem como objeto a constitucionalidade da expressão "acordo individual escrito" prevista no art. 59-A da CLT, e da integralidade do seu parágrafo único, ambos introduzidos pela Reforma Trabalhista, Lei nº 13.467/2017, para a pactuação de horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso (12X36).

O citado dispositivo celetista prevê 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.

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](#). (Grifou-se)

Em julgamento virtual, finalizado em 30/06/2023, por sete votos a três, o Tribunal Pleno do Supremo Tribunal Federal decidiu o seguinte:

O Tribunal, por maioria, **julgou improcedente a ação, nos termos do voto do Ministro Gilmar Mendes**, Redator para o acórdão, vencidos os Ministros Marco Aurélio (Relator), Edson Fachin e Rosa Weber (Presidente). Não votou o Ministro André Mendonça, sucessor do Relator. Plenário, Sessão Virtual de 23.6.2023 a 30.6.2023. (Grifou-se)

Em seu voto, em resumo, o Ministro Gilmar Mendes consignou o seguinte:

[...] entendo que as diversas alterações propostas pela reforma trabalhista **empreendem um reencontro do Direito do Trabalho com suas origens privadas**, fazendo com que a **autonomia assuma posição de destaque, sem prejuízo, logicamente, da tutela da dignidade humana**.

Um esforço que **encontra paralelo em diversos outros países**, como atesta a autorizada análise de Ives Gandra da Silva Martins Filho:

“A reforma trabalhista levada a cabo no Brasil pela Lei 13.467/2017 se insere no contexto das reformas trabalhistas realizadas por muitos países a partir da crise econômica mundial iniciada na primeira década do século XXI” (MARTINS FILHO, Ives Gandra. “A reforma trabalhista no Brasil”. In: MARTINS FILHO, Ives Gandra; MENDES, Gilmar Ferreira (orgs.). 2º Caderno de Pesquisas Trabalhistas. Porto Alegre: Paixão, 2017, p. 12).

Alemanha, Espanha, França, Itália e Portugal são exemplos de países que **reformaram suas legislações trabalhistas para conferir maior flexibilidade às contratações**. E depois das suas respectivas reformas, **todos esses países experimentaram redução das taxas de desemprego**. Vejamos:

País	Taxa de desemprego antes	Taxa de desemprego depois
Alemanha	9,8%	5,7%
Espanha	23,3%	17,8%
França	10,1%	9,5%
Itália	11,5%	11,1%
Portugal	16,8%	9,8%

(Fonte: Ives Gandra Martins Filho, A reforma trabalhista no Brasil, 2º Caderno de Pesquisas Trabalhistas, p. 13)

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.

[...]

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.**

[...]

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, dirijo do eminente Relator [Ministro Marco Aurélio] para **julgar improcedente a ação.** (Grifou-se)

Com isso, em julgando improcedente a Ação Direta de Inconstitucionalidade ADI 5994, os Ministros do Supremo Tribunal Federal, por maioria, nos termos do voto do Ministro Gilmar Mendes, decidiram pela **constitucionalidade do art. 59-A da CLT** que trata sobre o horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso (12x36), que **pode ser ajustado por meio de acordo individual escrito entre empregador e empregado**, sem a obrigatoriedade de negociação coletiva com vistas a ajustar acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho.

Marco Antonio Redinz

Advogado trabalhista, autor de livros, mestre em Ciências Jurídicas pela PUC/Rio, e Especialista de Relações do Trabalho da Findes

Fernando Otávio Campos da Silva

Presidente do Conselho Temático de Relações do Trabalho - CONSURT