HABIB
ADVOCACIA E ASSESSORIA JURÍDICA

EBOOK · DIREITO DO TRABALHO

Jornada 12x36 depois da Emenda 141: a conta que deixa de fechar em 2027

Orientação para empresas que operam escala de plantão, com a aritmética, os quatro caminhos de adequação e o mapa do que ainda não se sabe

Do texto promulgado da EC 141/2026 ao checklist dos próximos 30 dias, cotejado com a CLT e com a jurisprudência do STF e do TST.

Wadih Habib · Habib Advocacia e Assessoria Jurídica · Salvador, outubro de 2026

www.habibadvocacia.com.br · WhatsApp (71) 98159-6775
Fixo (71) 3341-0791 · contato@habib.adv.br

EBOOK

Jornada 12x36 após a Emenda Constitucional nº 141/2026

Orientação para empresas que adotam a escala, com a aritmética e os caminhos de adequação

Autoria	Wadih Habib · Habib Advocacia e Assessoria Jurídica
Edição	1.4 · Salvador, 22 de outubro de 2026
Base normativa	Emenda Constitucional nº 141, de 16/10/2026 (DOU, edição extra); Consolidação das Leis do Trabalho; decisões indicadas no Anexo B.
Fechamento	Pesquisa concluída em 22/10/2026, seis dias após a promulgação da Emenda.

Natureza e limites deste ebook

A Emenda foi promulgada em 16/10/2026, seis dias antes desta edição. **Não foi localizada decisão do STF, do TST ou do TRT da 5ª Região** que enfrente a escala 12x36 à luz do novo texto; recomenda-se pesquisa direta nos sistemas oficiais antes de qualquer decisão. O Tema 296 do TST, sobre horas extras habituais na 12x36, está afetado e, até onde localizado, sem tese firmada (seção 6.4).

Os números de custo são estimativas aritméticas do escritório, não dados de mercado. O ebook orienta a leitura geral e não substitui a análise da convenção coletiva, dos contratos e dos controles de jornada de cada empresa. Os pontos que dependem de confirmação estão reunidos no Anexo A.

Conteúdo de caráter exclusivamente informativo, nos termos do Provimento nº 205/2021 do Conselho Federal da OAB. Não constitui consulta jurídica nem parecer e não assegura resultado em nenhum processo.

© 2026 Habib Advocacia e Assessoria Jurídica. Todos os direitos reservados.
Alameda Salvador, nº 1.057, Torre América, salas 301/303, Caminho das Árvores, Salvador – BA
www.habibadvocacia.com.br · WhatsApp (71) 98159-6775 · Fixo (71) 3341-0791 · contato@habib.adv.br

CONTEÚDO

Sumário

	Apresentação	4
1.	A pergunta que este ebook responde	5
2.	A resposta em dez pontos	5
3.	Como a 12x36 é disciplinada hoje	6
4.	O que a EC 141 muda, dispositivo por dispositivo	7
5.	A linha do tempo	9
6.	A conta	10
7.	Checklist de ação	13
8.	Pontos de atenção por setor	14
9.	Erros a evitar	15
10.	Perguntas diretas	16
ANEXO A	O que ainda precisa ser confirmado	17
ANEXO B	Fontes consultadas	18
	Sobre o autor	19
	Contato	20

Apresentação

Uma empresa com 120 empregados em escala 12x36 pode chegar a dezembro de 2027 sem ter mudado uma vírgula de seus contratos e com um custo direto mínimo estimado de cerca de R$ 187 mil por ano, antes de reflexos e encargos. A lei que autoriza a escala continua vigente. O que muda é a aritmética.

A conta é esta. Doze horas a cada dois dias dão 42 horas semanais em média, e o teto constitucional passará a ser de 40. A diferença, de cerca de 8,67 horas por empregado a cada mês, multiplicada por 120 empregados, resulta em 1.040 horas mensais. Com um valor de hora de R$ 10,00, número escolhido apenas para ilustrar, e adicional de 50%, são R$ 15.600 por mês, ou R$ 187.200 por ano. Esse valor é só o principal das horas com adicional; não inclui repouso majorado, férias com um terço, décimo terceiro, FGTS, encargos previdenciários, adicional noturno nem reajustes normativos.

Esse é o resultado da leitura mais prudente do novo texto constitucional. Há uma leitura contrária, defensável, em que a 12x36 sobrevive sem ajuste, mas nenhuma decisão judicial a sustenta hoje. Quem adota a leitura errada só descobre na reclamação trabalhista, com reflexos, correção e juros; quem se adequa antes paga o custo da adequação apenas dali para a frente.

Este ebook parte do texto promulgado da Emenda, da CLT e da jurisprudência indicada no Anexo B.

O que você será capaz de fazer ao final

1. Datar as três fases da transição, com o critério de contagem do prazo de dois meses e a data que deve servir de limite de planejamento (capítulo 5).
2. Calcular, para a sua escala, o excesso mensal de horas e comparar o custo dos Caminhos A e C, com o divisor da sua norma coletiva (capítulo 6).
3. Distinguir as duas leituras jurídicas da Emenda e saber qual adotar como cenário-base e qual reservar como tese de defesa (seção 6.2).
4. Executar um checklist em três tempos, a começar pelos próximos 30 dias, que organiza o levantamento de normas coletivas, acordos individuais, controles de ponto e contratos com tomadores (capítulo 7).
5. Medir o risco da hora extra habitual na escala, hoje pendente de decisão do TST no Tema 296, e escolher desenhos de adequação que não dependam dela (seção 6.4).

O que este ebook não promete

Este ebook não prevê como os tribunais decidirão. Quando o texto da Emenda traz a resposta, ela está aqui; quando não traz, o ebook diz isso, e o Anexo A lista os dez pontos em aberto. Os custos são estimativas do escritório e o valor de hora do exemplo é fictício: a conta da sua empresa começa pelo divisor e pelo piso da sua norma coletiva.

CAPÍTULO 1

A pergunta que este ebook responde

A escala 12x36 continua valendo. A partir de 16 de dezembro de 2027, porém, a conta dela deixa de fechar, segundo a leitura mais prudente do texto, adotada neste ebook (seção 6.2): doze horas por plantão, três plantões e meio por semana, 42 horas semanais de média, contra um limite constitucional que passa a ser de 40. São duas horas por semana, cerca de 8,7 horas por mês, em cada empregado da escala.

A 12x36 não acabou. O que a empresa precisa decidir é o que fazer com as duas horas semanais que passam a sobrar, e quando.

CAPÍTULO 2

A resposta em dez pontos

1. **A Emenda não toca na 12x36.** O texto da EC 141 não menciona a escala nem altera o art. 59-A da CLT. A previsão legal continua de pé.
2. **Até 15 de dezembro de 2026 a jornada não muda**, mas o relógio das normas coletivas já corre: em dois meses perdem efeito as cláusulas incompatíveis (art. 3º da EC).
3. **De 16 de dezembro de 2026 a 15 de dezembro de 2027 o teto é de 42 horas.** A 12x36 clássica soma, em média, exatamente 42: cumpre o limite, sem nenhuma folga. Qualquer hora a mais é excesso, e o excesso habitual é questão pendente no TST (Tema 296, seção 6.4).
4. **A partir de 16 de dezembro de 2027 o teto é de 40 horas.** A média da 12x36 (42) o excede em duas horas por semana.
5. **O salário não pode cair.** A irredutibilidade é "nominal, proporcional ou de qualquer outra espécie" (art. 2º), e alcança os pisos.
6. **Há quatro caminhos**: pagar o excedente como hora extra (A); encurtar o plantão (B); conceder folga adicional (C); ou pactuar uma compensação coletiva. O A custa cerca de 6,5% da remuneração, com o divisor 200, o mais provável; o C, cerca de 5% a mais de efetivo (estimativas nossas).
7. **Há tese de que a 12x36 sobrevive sem ajuste**, como regime diferenciado. É defensável, mas sem decisão que a sustente; não deve ser a base de planejamento.
8. **O acordo individual escrito permanece previsto no art. 59-A** e foi validado pelo STF em 2023 (ADI 5994). A Emenda não o revogou. Para a fase de 40 horas, o caminho mais seguro é o coletivo.
9. **A Súmula 444 do TST foi cancelada** pelo Pleno em 30/06/2025. Quem a cita como fundamento invoca verbete cancelado como se estivesse vigente.
10. **A primeira ação** é levantar normas coletivas, acordos, controles de ponto e contratos com tomadores (checklist da seção 7).

CAPÍTULO 3

Como a 12x36 é disciplinada hoje

Antes de medir o que muda, convém fixar o que já vale. O quadro reúne a base legal, a decisão do Supremo e a súmula cancelada.

Fonte	O que estabelece	Observação
CF, art. 7º, XIII (redação da EC 141)	8 horas diárias e 40 semanais, "facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva".	A 12x36 excede o limite diário e se apoia na compensação. Com 44 horas, a média de 42 cabia; com 40, deixa de caber, se prevalecer a Leitura 2 (seção 6.2).
CLT, art. 59-A, caput (Lei 13.467/2017)	Faculta o horário de 12 horas seguidas por 36 ininterruptas de descanso, por acordo individual escrito, convenção ou acordo coletivo, com intervalos observados ou indenizados.	Vigente. A MP 808/2017, que o havia alterado, perdeu eficácia em 23/04/2018 e prevaleceu a redação da Lei 13.467.
CLT, art. 59-A, parágrafo único	A remuneração mensal pactuada abrange o descanso semanal remunerado e o descanso em feriados; consideram-se compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno (art. 73, § 5º).	Pode conflitar com o novo repouso de dois dias (ver Anexo A).
CLT, art. 60, parágrafo único	Dispensa a licença prévia para prorrogação em atividade insalubre quando se trata de 12x36.	A dispensa é da licença, não do dever de avaliar a insalubridade.
STF, ADI 5994 (julgamento em 30/06/2023)	Reconheceu a constitucionalidade do "acordo individual escrito" para a 12x36. Prevaleceu a divergência aberta pelo Ministro Gilmar Mendes.	O relator, Ministro Marco Aurélio, havia votado pela exigência de negociação coletiva.
TST, Súmula 444	Cancelada pelo Pleno do TST em 30/06/2025, entre os verbetes superados pela Reforma Trabalhista, segundo fontes jurídicas. Número da resolução e efeitos temporais a conferir no site do TST.	Não citar como fundamento. Conferir no site do TST.
CLT, art. 59-B, parágrafo único (Lei 13.467/2017)	A prestação de horas extras habituais não descaracteriza o acordo de compensação de jornada e o banco de horas.	Se o dispositivo vale para a 12x36 é a questão afetada no Tema 296 do TST (seção 6.4).
TST, Tema 296 (IRR)	Processo 0000587-14.2023.5.05.0014. Afetado pelo Pleno em 25/08/2025, relator Ministro Breno Medeiros: o art. 59-B, parágrafo único, aplica-se à 12x36 quando constatada a prestação de horas extras habituais?	Sem suspensão nacional dos processos. Não foi localizada tese firmada até 22/10/2026.
Leis especiais	Bombeiro civil: Lei 11.901/2009, art. 5º (12x36 dentro de 36 horas semanais). Doméstico: LC 150/2015, art. 10. Vigilância: Estatuto da Segurança Privada (Lei 14.967/2024), art. 29, § 4º, que faculta a 12x36 mediante convenção ou acordo coletivo e afasta o art. 71 e o § 5º do art. 73 da CLT.	Cada regime tem regra própria; o texto de cada lei deve ser conferido para o caso concreto.

CAPÍTULO 4

O que a EC 141 muda, dispositivo por dispositivo

Leitura do texto oficial (DOU de 16/10/2026, edição extra), com o efeito de cada dispositivo sobre quem trabalha em 12x36.

Dispositivo	Texto-chave	Efeito sobre a 12x36
Art. 1º, inciso XIII	"duração do trabalho normal não superior a 8 (oito) horas diárias e 40 (quarenta) horas semanais, facultada a compensação de horários".	Teto de 40 horas, com transição pelo art. 6º. Pela Leitura 2 (seção 6.2), a compensação que sustentava a 12x36 precisa agora fechar em 40, e não mais em 44.
Art. 1º, inciso XV	"repouso semanal remunerado de 2 (dois) dias, um dos quais preferencialmente aos domingos".	Em vigor dois meses após a publicação. A 12x36 libera um dia civil inteiro a cada ciclo; ainda não se sabe se isso satisfaz os "dois dias".
Art. 7º, § 2º (novo)	Excepcionalmente, convenção ou acordo coletivo podem estabelecer, "inclusive para os trabalhadores sujeitos a regimes diferenciados de trabalho estabelecidos em lei ou norma regulamentadora", regime compensatório que assegure, na média, 2 dias de repouso dentro do mês-calendário, com pelo menos 1 dentro do período máximo de 1 semana de trabalho.	Reconhece a existência de regimes diferenciados fixados em lei, categoria em que a 12x36 se encaixa. Mas regula o repouso, não o teto de horas, e exige instrumento coletivo.
Art. 7º, § 3º (novo)	Lei poderá dispor sobre hipóteses e condições em que a duração do trabalho e os dias de repouso observem regimes diferenciados, "respeitados os limites previstos nos incisos XIII, XIV e XV".	Núcleo da controvérsia: se os limites do inciso XIII devem ser respeitados, a média de 42 horas não passa.
Art. 2º	Redução da jornada sem "qualquer redução salarial nominal, proporcional ou de qualquer outra espécie"; vale para contratos em vigor e para pisos.	Qualquer solução mantém a remuneração. Reduzir horas com o mesmo salário eleva o valor da hora.
Art. 3º	Em dois meses, perdem efeito as cláusulas coletivas "incompatíveis" sobre duração do trabalho e repouso.	Convenções e acordos precisam ser revistos já. O efeito é automático.
Art. 4º	Jornadas já fixadas em 40 horas ou menos não sofrem redução proporcional, sem prejuízo do inciso XV.	Escalas curtas (como a do bombeiro civil, 36 horas semanais) não têm ajuste de horas, mas o repouso de dois dias se aplica.

Dispositivo	Texto-chave	Efeito sobre a 12x36
Art. 6º	Dois meses após a publicação, máximo de 42 horas; um ano depois, 40.	Calendário da transição (seção 5).
Art. 7º	Na fase de 42 horas, convenção ou acordo coletivo podem ampliar a jornada diária para distribuir a semana, "respeitado o inciso XV".	Pode sustentar a 12x36 na primeira fase, por via coletiva. O texto só menciona instrumento coletivo, não o acordo individual.
Art. 8º	Empregado com diploma de nível superior e remuneração mensal igual ou superior a 2,5 vezes o teto do RGPS fica fora das regras de duração e controle da jornada, salvo liberalidade do empregador ou previsão em acordo ou convenção coletiva, mantidos o inciso XV e o § 2º do art. 7º. Não vale para empregados públicos (§ 1º); a competência é da Justiça do Trabalho (§ 2º).	Em 2026, 2,5 × R$ 8.475,55 = R$ 21.188,88. Pode alcançar plantonistas de alta renda, salvo previsão coletiva em sentido contrário, conforme o alcance de "regras relativas à duração" (questão em aberto).
Art. 9º	Contratos públicos vigentes com mão de obra direta: aditamento para reequilíbrio em até um ano. Sem aditamento, os empregados passam a ser abrangidos ao fim desse prazo (§ 2º). Os aditados em dois meses seguem as novas regras desde o início (§ 3º).	Vigilância, limpeza, portaria e saúde sob contrato público: a empresa deve pedir o aditamento com planilha de custos, pois, vencido o prazo, as regras valem mesmo sem ele.
Art. 10	Inciso XV em vigor dois meses após a publicação; demais dispositivos, na publicação.	Vigência em dois tempos (seção 5).

CAPÍTULO 5

A linha do tempo

Fase	Período (aproximado)	Regra	O que significa para a 12x36
0	16/10/2026 a 15/12/2026	Emenda em vigor, exceto o inciso XV. Teto prático segue em 44 horas, pela transição do art. 6º.	Nenhuma mudança de escala. Tempo de levantar normas coletivas e custos.
1	16/12/2026 a 15/12/2027	Teto de 42 horas e repouso de dois dias.	A média da 12x36 é 42: dentro do limite, sem margem. Dobras de plantão e horas extras passam a ser excesso certo.
2	A partir de 16/12/2027	Teto de 40 horas.	A média de 42 excede o teto em duas horas por semana, salvo adequação ou tese vencedora.

Sobre as datas. A referência adotada é 16/12/2026 para a primeira fase, pelo critério do art. 8º, § 1º, da LC 95/1998: a contagem inclui o dia da publicação e a norma entra em vigor no dia seguinte ao último dia do prazo. A lei complementar rege leis, e sua aplicação a emenda constitucional é por analogia. Por prudência operacional, as adequações devem estar concluídas até 15/12/2026. A segunda fase segue o mesmo critério e começa em 16/12/2027.

Sobre a fase 0. O inciso XIII, com as 40 horas, entra em vigor na publicação, mas o art. 6º diz que a redução "será implementada de forma progressiva". A leitura natural é que a regra de transição prevalece. Pode-se sustentar o contrário no curto intervalo. O risco é baixo, mas não se recomenda usar a dúvida em favor da empresa.

CAPÍTULO 6

A conta

6.1 As horas

O plantão de 12 horas ocorre a cada dois dias. Em sete dias, são 3,5 plantões, ou 42 horas em média. Na prática alternam-se semanas de quatro plantões (48 horas) e de três (36 horas). O teto de 40 horas, convertido para o mês, dá o seguinte:

Mês	Plantões	Horas trabalhadas	Teto (40 h por semana)	Excesso
28 dias	14	168	160,0	8,0
30 dias	15	180	171,4	8,6
31 dias (15 plantões)	15	180	177,1	2,9
31 dias (16 plantões)	16	192	177,1	14,9
Média anual	15,2	≈ 182,5	≈ 173,8	≈ 8,7

A média de 8,7 horas mensais coincide com a estimativa da Fenavist (Gazeta do Povo, 17/07/2026). Não foi possível confirmar o aumento de custo de 20% citado na matéria.

Divisor. O mais provável é o 200. O 220 que as Turmas do TST aplicavam à 12x36 vinha da jornada de 44 horas, e a Súmula 431 adota o 200 para 40 horas; se a compensação agora fecha em 40, o raciocínio acompanha. É projeção, não regra: a jurisprudência posterior à Emenda dirá, e a norma coletiva com divisor próprio (algumas usam o 192, outras o 180) deve ser observada. O mesmo excesso custa cerca de 6,5% da remuneração com o 200, contra 5,9% com o 220, 6,8% com o 192 e 7,2% com o 180.

6.2 A controvérsia jurídica

Leitura 1, a da sobrevivência. A Emenda não revogou o art. 59-A. O § 2º do art. 7º reconhece "regimes diferenciados de trabalho estabelecidos em lei", expressão que descreve a 12x36. O STF validou a escala em 2023. A 12x36 seguiria como regime de compensação próprio, com média de 42 horas. A Leitura 1 pode invocar ainda julgados de Turmas do TST que tratam a 12x36 como escala excepcional de serviço, e não como simples compensação de horários (seção 6.4).

Leitura 2, a da incompatibilidade. O inciso XIII fixa 40 horas como limite da duração normal, "facultada a compensação". O § 3º manda que os regimes diferenciados "respeitem" os limites dos incisos XIII, XIV e XV. Se a compensação precisa fechar em 40, a média de 42 não fecha. Essa é a leitura mais prudente para o planejamento, e é a que sustenta a estimativa de custo divulgada pela Fenavist.

Recomendação de planejamento: adotar a Leitura 2 como cenário-base e a Leitura 1 como tese de defesa. Se a Leitura 1 perder, a empresa deverá o mesmo valor do Caminho A, de forma retroativa, com reflexos, correção e juros; adequar-se custa esse valor apenas dali para frente.

6.3 Os quatro caminhos

Caminho	Como funciona	Custo estimado	Riscos e limites
A. Manter a 12x36 e pagar o excesso (cenário de risco)	Preservar a escala e remunerar as 8,7 horas mensais excedentes como hora extra (adicional mínimo de 50%, CF, art. 7º, XVI).	Cerca de 6,5% da remuneração mensal, com o divisor 200 (8,67 h × 1,5 = 13 horas-equivalentes ÷ 200). Com o 220, 5,9%; com o 192, 6,8%; com o 180, 7,2%. Antes de reflexos.	Cenário de risco, não solução autorizada pela Emenda. Reconhece o excesso, mas o torna hora extra habitual, ponto pendente no TST (Tema 296, seção 6.4); até a decisão, há risco de descaracterização da escala. Custo recorrente e reflexos. O divisor depende da norma coletiva.
B. Encurtar o plantão (cerca de 11h26)	40 ÷ 3,5 = 11,43 horas por plantão, com o mesmo salário.	Elevação de cerca de 5% no valor da hora.	Não cobre postos de 24 horas: dois plantões de 11h26 deixam mais de uma hora por dia descoberta. Serve a postos que não exigem cobertura contínua.
C. Folga adicional	No máximo 10 plantões a cada 21 dias (cerca de 14 por mês de 30 dias), com o mesmo salário.	Aumento teórico mínimo de cerca de 5% no efetivo (42 plantões em 21 dias ÷ 10 por empregado = 4,2 empregados por posto de 24 horas, contra 4,0), com saltos discretos de contratação e custos indiretos; não é percentual da remuneração.	Risco baixo, desenho claro e sem dependência de hora extra habitual. Exige contratação ou rodízio, e escala por ciclo de dias, não por mês-calendário (em fevereiro, 14 plantões ainda excedem o teto).
D. Manter a 12x36 sem ajuste	Sustentar a Leitura 1 após 16/12/2027.	Zero agora; passivo potencial de 8,7 h/mês por empregado, com adicional e reflexos, na prescrição quinquenal.	Alto, sem decisão que o ampare. Só recomendável com cláusula coletiva expressa e acompanhamento da jurisprudência.

Em qualquer caminho, recomenda-se formalizar por instrumento coletivo. O § 2º do art. 7º só trata do regime compensatório do repouso por convenção ou acordo coletivo; o art. 7º da Emenda, na transição, só menciona instrumento coletivo para ampliar a jornada diária; e o art. 3º já tira a eficácia das cláusulas incompatíveis. O acordo individual, validado pelo STF para a 12x36 comum, não foi desenhado para esse novo cenário.

6.4 A hora extra habitual e o Tema 296 do TST

O Caminho A converte o excesso sobre o teto em hora extra paga todos os meses, isto é, em hora extra habitual. O mesmo ocorre com a dobra de plantão rotineira, em qualquer caminho. É aqui que entra uma questão que o TST está para decidir pela sistemática dos recursos repetitivos.

Em 25/08/2025, o Tribunal Pleno afetou o incidente TST-IncJulgRREmbRep-0000587-14.2023.5.05.0014 (Tema 296), de relatoria do Ministro Breno Medeiros, para decidir se o parágrafo único do art. 59-B da CLT se aplica à jornada de doze horas seguidas por trinta e seis ininterruptas de descanso quando constatada a prestação de horas extras habituais. O dispositivo, incluído pela Lei 13.467/2017, diz que a prestação de horas extras habituais não descaracteriza o acordo de compensação de jornada nem o banco de horas. O banco de horas consta do texto da norma; a questão formulada no acórdão de afetação refere-se à escala 12x36.

Por que a decisão pesa. Julgados de Turmas do TST, anteriores à afetação, entenderam que a habitualidade de horas extras descaracteriza a 12x36, ainda que prevista em norma coletiva, e que, descaracterizada a escala, são devidas como extras as horas que excedem a 8ª diária e a 44ª semanal, sem a limitação ao adicional da parte final do item IV da Súmula 85 (3ª Turma, RR-1002118-64.2015.5.02.0473, Min. Alexandre Agra Belmonte, 14/08/2019; 6ª Turma, RR-10906-77.2018.5.03.0012, Min. Lelio Bentes Corrêa, 10/03/2021). Os acórdãos consultados não examinam o art. 59-B, parágrafo único, e são decisões de Turma, que não vinculam os demais órgãos.

O que está em jogo, em números. Se a escala fosse descaracterizada, cada plantão de 12 horas teria 4 horas acima da 8ª diária; com 15,2 plantões por mês, seriam cerca de 60,8 horas extras mensais por empregado, perto de sete vezes as 8,7 horas do excesso sobre o teto semanal. É cenário máximo simplificado, calculado apenas em horas, sem adicional, reflexos ou eventual modulação. A liquidação poderia envolver compensações, critérios da norma coletiva, intervalos, adicional noturno e a tese que vier a ser firmada no Tema 296; não é resultado reconhecido em decisão.

Em que ponto está. Pela decisão do relator, não houve suspensão nacional dos processos. Foram determinadas a comunicação aos Tribunais Regionais, a divulgação do incidente para manifestação de interessados e a vista ao Ministério Público do Trabalho. Não localizamos, até 22/10/2026, notícia de julgamento do mérito nem de tese firmada. A ficha do Tema 296 no sítio do TST não pôde ser consultada diretamente; os dados vêm de peças do processo divulgadas por tribunais regionais (Anexo B).

Como planejar enquanto o tema não é decidido.

- **Se o TST aplicar o art. 59-B, parágrafo único, à 12x36**, a habitualidade de horas extras deixa de ser, por si, causa de descaracterização, e o Caminho A fica juridicamente mais seguro, com o pagamento das horas excedentes acrescido do adicional.
- **Se o TST afastar a aplicação do dispositivo**, a habitualidade pode descaracterizar a escala, com o passivo descrito acima. Os Caminhos B e C, que não dependem de hora extra habitual, ficam fora desse risco.
- **Até a decisão**, preferir os Caminhos B e C. Se adotar o A, prever o excesso em cláusula coletiva expressa, controlar por empregado o número de plantões extras por mês e documentar a natureza de cada dobra.

CAPÍTULO 7

Checklist de ação

Nos próximos 30 dias

1. Inventariar postos e empregados em 12x36: setor, tomador, contrato, tipo de instrumento (individual ou coletivo).
2. Levantar as convenções e acordos coletivos aplicáveis: cláusula da 12x36, vigência, data-base, DSR, feriados, adicional noturno, intervalo e divisor.
3. Reunir os acordos individuais escritos e conferir se há cópia assinada de cada empregado.
4. Apurar, por empregado, as horas efetivas dos últimos 12 meses: dobras, trocas e horas extras. É o diagnóstico do passivo e a base de qualquer cenário.
5. Abrir diálogo com o sindicato laboral e o patronal sobre o calendário de negociação.

Até 15 de dezembro de 2026

6. Fixar a data de início das 42 horas e comunicar as chefias.
7. Vedar a dobra de plantão como prática habitual e limitá-la a situações eventuais e documentadas: na fase 1, toda hora acima da média de 42 é excesso, e a habitualidade é o ponto em julgamento no Tema 296 (seção 6.4).
8. Revisar contratos com tomadores: cláusulas de reequilíbrio; em contratos públicos, solicitar o aditamento do art. 9º com planilha de custos.
9. Revisar a grade de escalas para garantir pelo menos um repouso por semana e conferir o novo repouso de dois dias.
10. Simular a folha nos Caminhos A, B e C, com o divisor da norma coletiva.

Durante 2027

11. Decidir o caminho até junho, negociar no segundo semestre e implantar antes da fase 2.
12. Atualizar escalas, sistemas de ponto e comunicação aos empregados.
13. Monitorar o julgamento do Tema 296 e a jurisprudência do TST e do TRT da 5ª Região, a regulamentação do § 3º do art. 7º, a lei complementar do art. 5º e o PL 1.838/2026.

CAPÍTULO 8

Pontos de atenção por setor

Setor ou regime	O que olhar
Vigilância patrimonial	Estatuto da Segurança Privada (art. 29, § 4º: 12x36 por convenção ou acordo coletivo; pela literalidade, o acordo individual não basta); convenção coletiva; contratos públicos (art. 9º da EC); posto de 24 horas, em que o Caminho C costuma ser o mais viável.
Saúde (hospitais e clínicas)	Escalas de enfermagem por norma coletiva; cobertura contínua; médicos empregados (exceto empregados públicos) com diploma e remuneração mensal igual ou superior a R$ 21.188,88 podem estar no art. 8º, salvo previsão em norma coletiva, o que exige conferir o alcance de "duração do trabalho e controle da jornada" e a regra de repouso.
Portaria, limpeza e conservação	Terceirizadas com contratos públicos: aditamento em até um ano e planilha de custos; contratos privados: cláusula de repactuação.
Bombeiro civil	Lei 11.901/2009 limita a escala a 36 horas semanais. O art. 4º da EC afasta a redução proporcional, mas o repouso de dois dias do inciso XV se aplica.
Empregado doméstico	LC 150/2015, art. 10. O § 1º do art. 7º da CF (antigo parágrafo único) remete a incisos do art. 7º; conferir se alcança os incisos XIII e XV na redação atual.
Indústria e serviços 24 horas	Escalas em turnos: verificar se o regime é 12x36 ou turno ininterrupto de revezamento (inciso XIV), que tem limite próprio.

CAPÍTULO 9

Erros a evitar

- **Reduzir salário** para acompanhar a redução da jornada. A vedação do art. 2º é expressa e abrangente.
- **Presumir** que a Emenda extinguiu a 12x36, ou que nada muda em 2027. As duas hipóteses estão erradas.
- **Citar a Súmula 444 do TST** como fundamento. Ela foi cancelada.
- **Manter a dobra de plantão como prática habitual.** Na fase de 42 horas não há margem, e a habitualidade da hora extra é o ponto em julgamento no Tema 296.
- **Ignorar o prazo de dois meses do art. 3º** para as cláusulas coletivas incompatíveis.
- **Confiar apenas em acordo individual**, sem conferir se a norma coletiva da categoria o veda ou exige instrumento coletivo.
- **Esquecer o aditamento** de contratos públicos: o prazo é de um ano, findo o qual as novas regras valem mesmo sem aditamento, e os efeitos se antecipam para quem aditar em dois meses.
- **Basear decisões em notícias anteriores a 16/10/2026**, que descrevem a proposta de emenda, e não o texto promulgado.

CAPÍTULO 10

Perguntas diretas

A empresa pode reduzir proporcionalmente o salário do empregado em 12x36?

Não. O art. 2º da Emenda veda a redução "nominal, proporcional ou de qualquer outra espécie", e alcança os pisos salariais.

O acordo individual escrito continua valendo?

Formalmente, sim: o art. 59-A segue em vigor e o STF validou o acordo individual na ADI 5994. A Emenda, porém, só menciona instrumento coletivo no regime compensatório do repouso (§ 2º do art. 7º) e na ampliação da jornada diária da transição (art. 7º da EC), e as normas coletivas incompatíveis perdem efeito em dois meses. Para qualquer ajuste, recomenda-se o instrumento coletivo.

O DSR da 12x36 aumenta com o repouso de dois dias?

O parágrafo único do art. 59-A diz que a remuneração mensal já abrange o descanso semanal remunerado e o dos feriados. A Emenda não cria pagamento adicional pelo segundo dia e proíbe redução salarial. Se o novo repouso altera o cálculo, ainda é questão em aberto (Anexo A).

O que acontece com o adicional noturno e os feriados na 12x36?

O parágrafo único do art. 59-A considera compensados os feriados e as prorrogações do trabalho noturno. O adicional noturno, porém, segue devido sobre as horas cumpridas no período noturno legal: a compensação alcança a prorrogação do trabalho noturno, não o adicional das horas já noturnas. Como a Súmula 444 foi cancelada, convém conferir a norma coletiva e a jurisprudência atual do TST sobre feriados.

Posso continuar com a 12x36 pura depois de 16 de dezembro de 2027?

É a Leitura 1, defensável e sem precedente que a sustente. O custo potencial é de 8,7 horas mensais por empregado, com adicional e reflexos. Só vale se houver cláusula coletiva clara e a disposição de assumir o risco.

A hora extra habitual descaracteriza a 12x36 e o banco de horas?

O parágrafo único do art. 59-B da CLT diz que a habitualidade não descaracteriza o acordo de compensação nem o banco de horas. Se esse dispositivo vale para a 12x36 é a questão que o TST afetou no Tema 296, ainda sem tese localizada. Julgados de Turmas anteriores à afetação entenderam que a habitualidade descaracteriza a escala. Enquanto o tema não for decidido, trate a hora extra habitual como risco real (seção 6.4).

O PL 1.838/2026 muda tudo isso?

O projeto do Executivo previa a 12x36 apenas por negociação coletiva e com média mensal de 40 horas semanais. O governo retirou a urgência em 16/06/2026 e não foi encontrada notícia de aprovação. O texto promulgado da Emenda não incorpora essa regra.

ANEXO A

O que ainda precisa ser confirmado

- **Contagem do prazo de dois meses.** Adotada a referência de 16/12/2026 (LC 95/1998, art. 8º, § 1º, por analogia); conferir se há orientação oficial específica para emendas constitucionais.
- **O repouso de dois dias e a 12x36.** Verificar se o ciclo da 12x36 (um dia civil inteiro livre a cada dois dias) satisfaz o inciso XV e se algum acréscimo remuneratório é devido, em face do parágrafo único do art. 59-A.
- **Alcance do § 3º do art. 7º.** Se a lei pode diferenciar a forma de aferição (médias e períodos) sem superar os limites, ou se a 12x36 só sobrevive nos limites do inciso XIII.
- **Alcance do art. 8º.** Se "regras relativas à duração do trabalho" incluem intervalos e horas extras; se "remuneração mensal" inclui parcelas variáveis.
- **Divisor aplicável à 12x36.** O ebook adota o 200 como o mais provável, por analogia com a Súmula 431 (jornada de 40 horas). Falta ver como o TST decidirá depois da Emenda e o que diz a norma coletiva (180, 192, 200 ou 220). Julgados anteriores de Turmas aplicaram o 220, segundo página secundária (RR-10064-53.2015.5.15.0082, 3ª T, 03/06/2020; RR-10676-42.2017.5.03.0021, 3ª T, 30/06/2021; RR-10827-76.2019.5.03.0105, 6ª T, 15/12/2021): conferir no site do TST.
- **Súmula 444 do TST.** O cancelamento pelo Pleno em 30/06/2025 consta de duas fontes secundárias. Confirmar no site oficial do TST a Resolução 225/2025 e os efeitos temporais.
- **Situação atual do PL 1.838/2026.** O último dado encontrado é de 16/06/2026 (retirada da urgência e parecer do relator, que mantém o texto da PEC).
- **LC 150/2015.** Conferir o dispositivo sobre 12x36 (art. 10) no texto vigente.
- **Tema 296 do TST (IRR).** Acompanhar o julgamento do TST-IncJulgRREmbRep-0000587-14.2023.5.05.0014, afetado em 25/08/2025, sobre a aplicação do art. 59-B, parágrafo único, da CLT à 12x36 com horas extras habituais. Confirmar na página de recursos repetitivos do TST a situação atual, a eventual tese e o seu alcance.
- **Decisões judiciais.** Pesquisar, nos sistemas do TST e do TRT da 5ª Região, decisões posteriores a 16/10/2026 sobre 12x36.

ANEXO B

Fontes consultadas

Consultas realizadas em 22/10/2026. As fontes marcadas como secundárias devem ser conferidas na fonte oficial antes de qualquer uso.

- Emenda Constitucional nº 141, de 16/10/2026, texto publicado no DOU (edição extra), conforme exemplar fornecido pelo escritório. Página de referência: https://planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc141.htm
- Agência Senado, aprovação da PEC e promulgação: https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2026/10/14/senado-aprova-fim-da-escala-6x1-1 e https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2026/10/16/congresso-promulga-o-fim-da-escala-6x1-e-aposentadoria-de-agentes-de-saude
- CLT, arts. 59-A, 59-B e 60 (fonte oficial): https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm
- Lei 14.967/2024 (Estatuto da Segurança Privada), art. 29, § 4º (fonte oficial): https://legis.senado.leg.br/norma/39581130/publicacao/39584932
- PL 1.838/2026 (Executivo): https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/projetos/ato_2023_2026/2026/pl/pl-1838.htm
- Lefosse, ADI 5994 (fonte secundária): https://lefosse.com/noticias/stf-decide-pela-constitucionalidade-de-acordo-individual-em-jornada-de-12hx36h
- Súmula 444 do TST, histórico (fonte secundária): https://tesesesumulas.com.br/sumula/tst/444
- CALTRAB: https://caltrab.com/fim-da-escala-6x1-ec-141/
- Machado Meyer: https://www.machadomeyer.com.br/pt/inteligencia-juridica/publicacoes-ij/inteligencia-juridica-trabalhista/reducao-da-jornada-de-trabalho-panorama-geral-e-impactos
- Gazeta do Povo: https://www.gazetadopovo.com.br/economia/escala-12x36-trabalho-sabados-o-que-muda-fim-escala-6x1/
- Você no QAP: https://vocenoqap.com.br/artigos/fim-escala-6x1-escala-12x36-vigilante.html
- Migalhas: https://www.migalhas.com.br/depeso/466982/fim-da-escala-6x1-o-que-empregadores-e-trabalhadores-precisam-saber e https://www.migalhas.com.br/quentes/466964/fim-da-escala-6x1-exige-revisao-de-contratos-aponta-especialista
- Henrique Foreis: https://www.henriqueforeis.com.br/blog/fim-da-escala-6x1-emenda-constitucional-141.html
- Congresso em Foco, parecer do relator do PL 1.838/2026 (16/06/2026): https://www.congressoemfoco.com.br/noticia/119721/leo-prates-apresenta-parecer-de-projeto-do-governo-sobre-escala-6x1
- TST, Tema 296: acórdão de afetação (25/08/2025): https://digepnac-precedentes.trt5.jus.br/sites/default/files/sistema/inline_files/2025-09/tema_296_acordao_afetacao.pdf; decisão do relator: https://portal.trt3.jus.br/internet/jurisprudencia/incidentes-suscitados-irr-iac-arginc-tst/downloads/decisao-do-relator-tema-296.pdf; despacho SVP nº 118/2025 do TRT da 5ª Região: https://digepnac-precedentes.trt5.jus.br/sites/default/files/sistema/inline_files/2025-10/tema_296_despacho-oficio_svp_no_118-2025-1.pdf
- TST, 3ª Turma, RR-1002118-64.2015.5.02.0473 (14/08/2019): https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/8b739a6d9753c63e6ed3a9559f8ae460; 6ª Turma, RR-10906-77.2018.5.03.0012 (10/03/2021): https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/8f0c183a3c66ea4b1b1a82d2ddb4d8ad
- Cancelamento de súmulas pelo Pleno do TST (30/06/2025), incluindo a Súmula 444: https://www.guiatrabalhista.com.br/noticias/sumulas-ojs-canceladas.htm
- Teto do RGPS em 2026 (R$ 8.475,55; fonte secundária, conferir a portaria interministerial): https://meutudo.com.br/blog/noticias/2026/01/12/teto-do-inss-em-2026-e-de-r-8-47555-confira-faixas-e-aliquotas/

Sobre o autor

Wadih Habib Bomfim é advogado e sócio-gerente da Habib Advocacia e Assessoria Jurídica, em Salvador, com mais de 30 anos de atuação em direito do trabalho, direito societário e contratos complexos.

É empresário, mentor de empresários e professor, com pós-doutorado internacional.

Escreveu o romance policial *Sedução e Morte no Judiciário* (Editora Farol da Barra, junho de 2025), apresenta o AdvogTV, canal sobre direito aplicado à realidade empresarial, e dá palestras sobre gestão de riscos jurídicos.

Contato

Os capítulos anteriores respondem à pergunta geral. A resposta para a sua empresa depende de três conjuntos de documentos que você já possui: a norma coletiva da categoria, os acordos individuais de 12x36 e os controles de ponto dos últimos doze meses.

O prazo que pesa sobre as cláusulas coletivas incompatíveis é o do art. 3º da própria Emenda, de dois meses a partir da publicação. Não é um prazo do escritório.

Comentários e correções sobre este material podem ser enviados pelos canais abaixo.

Site	www.habibadvocacia.com.br	**WhatsApp**	(71) 98159-6775
Telefone fixo	(71) 3341-0791	**E-mail**	contato@habib.adv.br

Wadih Habib

Sócio-gerente
Habib Advocacia e Assessoria Jurídica

HABIB
ADVOCACIA E ASSESSORIA JURÍDICA

Alameda Salvador, nº 1.057, Condomínio Salvador Shopping Business, Torre América, salas 301/303
Caminho das Árvores, Salvador – BA