



SINDICATO DOS MÉDICOS DO ESTADO DE SANTA CATARINA

Ofício nº 038/2022

Florianópolis, 11 de maio de 2022.

Senhor Presidente

Conforme conversamos na reunião realizada no dia 27 de abril, vimos apresentar nossa posição frente à “Escala de Cobertura” e aos “Plantões de 24 horas”, aguardando análise e manifestação.

Atenciosamente


Cyro Veiga Soncini
Presidente


Leopoldo Alberto Back
Secretário Geral

Em anexo: parecer “Escala de Cobertura”
parecer “Plantões de 24 horas”



Ilmo. Sr.

Michel Scaff

M.D. Presidente da Fundação de Apoio ao HEMOSC/CEPON

Médico filiado é Sindicato fortalecido



NOTA TÉCNICA.

Tendo em vista a reunião realizada juntamente com a FAHECE onde, além de outros temas, foi tratado o tema da Escala de Cobertura, vimos pelo presente, explicitar a diretoria do SIMESC quanto alguns pontos.

ESCALA DE COBERTURA

A escala de cobertura trata-se de um mecanismo criado pela empresa com o intuito de sanar eventuais ausências de médicos durante os plantões do SAMU-SC.

Neste caso, é realizada a nomeação de um médico do corpo clínico para ficar a disposição, aguardando o chamado da empresa para que realize a cobertura de uma eventual ausência ao trabalho do empregado escalado para determinado dia.

Conforme informações a empresa não remunera este tipo de disponibilidade.

CRITÉRIOS DA FIXAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

São três os critérios principais de cálculo da extensão da jornada de trabalho.

Podem eles ser ordenados sequencialmente, em correspondência à crescente amplitude que conferem à noção de jornada. São tais critérios o do tempo efetivamente laborado, o do tempo à disposição no centro de trabalho e, finalmente, o do tempo despendido no deslocamento residência-trabalho-residência (além do somatório anterior).

Gonçalves de Souza

ADVOGADOS ASSOCIADOS





Ao lado desses três critérios mais gerais, há ainda dois outros de caráter especial, aventados por normas específicas de certas categorias profissionais brasileiras: o critério do tempo prontidão (ou horas prontidão) e o do tempo sobreaviso (horas sobreaviso).

A ordem jurídica brasileira o tempo à disposição do empregador no centro de trabalho, independentemente de ocorrer ou não efetiva prestação de serviços como regra padrão de cômputo da jornada de trabalho no País (art. 4º, caput, CLT).

Ressalte-se que a expressão centro de trabalho não traduz, necessariamente, a ideia de local de trabalho.

CRITÉRIOS PARA FIXAÇÃO DO SOBREVAVISO

Por *tempo de sobreaviso* (horas sobreaviso) compreende-se o período tido como integrante do contrato e do tempo de serviço obreiro em que “permanecer em sua própria casa, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço”

Considera-se de "sobre-aviso" o empregado efetivo, que permanecer em sua própria casa, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço. Cada escala de "sobre-aviso" será, no máximo, de vinte e quatro horas. As horas de "sobre-aviso", para todos os efeitos, serão contadas à razão de 1/3 (um terço) do salário normal.

Aqui a lei cria outra noção intermediária entre o tempo laborado ou à disposição e o tempo extracontratual: o obreiro tem sua disponibilidade pessoal *relativamente* restringida (afinal, tem de permanecer em sua residência, aguardando o chamado para o serviço), razão por que o Direito, mais uma vez, confere consequência contratual a este período.





Contudo, o trabalhador não está efetivamente laborando, o que faz com que a consequência contratual não seja também plena.

Dispõe a CLT que a escala de sobreaviso não poderá, lícitamente, ultrapassar vinte e quatro horas (§ 2º do art. 244). Também esta norma é, inquestionavelmente, de caráter administrativo, razão pela qual sua inobservância não altera a natureza jurídica do tempo sobreaviso superior à 24ª hora e nem as regras incidentes sobre sua integração ao contrato de trabalho.

Repita-se que também aqui a falta administrativa surge, propiciando a punição respectiva, sem, entretanto, modificar o caráter e regras próprias às horas de sobreaviso prestadas.

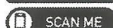
Estabelece a lei que as horas de sobreaviso, “para todos os efeitos, serão contadas à razão de 1/3 (*um terço*) do salário normal”.

Por intermédio do novo art. 611-A da CLT foram explicitados os vários temas sobre os quais a negociação coletiva do trabalho pode atuar (naturalmente, com a participação do sindicato profissional correspondente e por meio de CCTs ou ACTs) – e, relativamente a esses temas, as cláusulas negociais coletivas “têm prevalência sobre a lei” (*caput* do art. 611-A da CLT). Trata-se dos seguintes temas e verbas:

- I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;
- II - banco de horas anual;
- III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas
- IV - adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei no 13.189, de 19 de novembro de 2015;

Gonçalves de Souza

ADVOGADOS ASSOCIADOS





- V - plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança;
- VI - regulamento empresarial;
- VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho;
- VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;
- IX - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual;
- X - modalidade de registro de jornada de trabalho;
- XI - troca do dia de feriado;
- XII - enquadramento do grau de insalubridade;
- XII - enquadramento do grau de insalubridade e prorrogação de jornada em locais insalubres, incluída a possibilidade de contratação de perícia, afastada a licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho, desde que respeitadas, na integralidade, as normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho; (Vigência encerrada)
- XII - enquadramento do grau de insalubridade;
- XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho; (Vigência encerrada)
- XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho;
- XIV - prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo;

Gonçalves de Souza

ADVOGADOS ASSOCIADOS

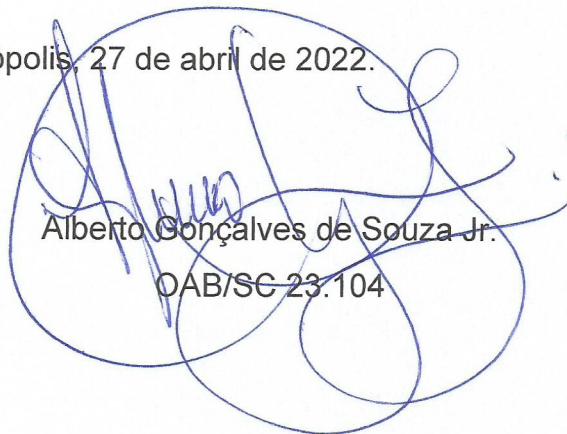




XV - participação nos lucros ou resultados da empresa.

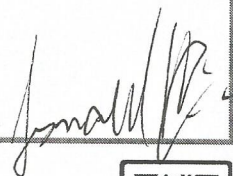
Sendo assim, todo o tempo em que o médico fica a disposição da empresa para desempenho de atividades deve ser remunerado, no caso com percentual previsto em lei para o pagamento de sobreaviso, o qual pode ser negociado através de Acordo Coletivo de Trabalho ou Convenção Coletiva de Trabalho.

Florianópolis, 27 de abril de 2022.


Alberto Gonçalves de Souza Jr.
OAB/SC 23.104

Gonçalves de Souza

ADVOGADOS ASSOCIADOS







NOTA TÉCNICA

RELATÓRIO

Esta Assessoria Jurídica analisa a possibilidade de trabalho em escala de 24x48hrs ou 24x72hrs nos Serviço de Atendimento Médico de Urgência, SAMU/SC, por solicitação da diretoria sindical em vista dos trabalhadores Celetistas contratados pela FAHECE, buscarem este tipo de escala em algum momento ou local.

O objetivo é possibilitar o melhor esclarecimento da categoria quanto as principais normas e consequências, de modo que os empregados possam decidir de forma consciente quanto a esta jornada ou que possam ser tomadas medidas administrativas adequadas a possibilidade jurídica da jornada.

AVALIAÇÃO

No modelo de trabalho em escala de 24 horas de trabalho, o colaborador necessariamente deverá ter 72 horas para usufruir de intervalo Inter jornada, folga.

Há regramento específico para a profissão médica quanto a jornada de trabalho, estampadas na Lei 3999/61, que estabelece que o médico deve possuir:

Art. 8º A duração normal do trabalho, salvo acôrdo escrito que não fira de modo algum o disposto no artigo 12, será:

a) para médicos, no mínimo de duas horas e no máximo de quatro horas diárias;

(...)





§ 1º Para cada noventa minutos de trabalho gozará o médico de um repouso de dez minutos.

§ 2º Aos médicos e auxiliares que contratarem com mais de um empregador, é vedado o trabalho além de seis horas diárias.

§ 3º Mediante acôrdo escrito, ou por motivo de fôrça maior, poderá ser o horário normal acrescido de horas suplementares, em número não excedente de duas.

Segundo esta linha a Constituição Federal de 1988 estabeleceu em seu Art. 7º, XIII a quantidade máxima de horas diárias e semanais que os colaboradores podem cumprir.

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XIII – duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho

Em suma, pela lei, é permitido que os profissionais trabalhem 8 horas diárias e 44 horas semanais, totalizando 220 horas mensais. Caso o limite diário seja extrapolado, segundo o artigo 59 da CLT, essas horas devem ser contabilizadas como horas extraordinárias, podendo ter, no máximo, 2 horas extras por dia.

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

§ 1º A remuneração da hora extra será, pelo menos, 50% (cinquenta por cento) superior à da hora normal.

Gonçalves de Souza

ADVOGADOS ASSOCIADOS



SCAN ME



Em se tratando de situação da realidade de trabalho do médico e da situação laboral existente, serviço de urgência hospitalar, há que se atentar ao que estipula o Art. 61 da CLT:

Art. 61 - Ocorrendo necessidade imperiosa, poderá a duração do trabalho exceder do limite legal ou convencionado, seja para fazer face a motivo de força maior, seja para atender à realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto.

§ 1º O excesso, nos casos deste artigo, pode ser exigido independentemente de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

§ 2º - Nos casos de excesso de horário por motivo de força maior, a remuneração da hora excedente não será inferior à da hora normal. Nos demais casos de excesso previstos neste artigo, a remuneração será, pelo menos, 25% (vinte e cinco por cento) superior à da hora normal, e o trabalho não poderá exceder de 12 (doze) horas, desde que a lei não fixe expressamente outro limite.

Portanto, a exceção à norma geral estipula que somente em imperiosa situação de necessidade em que considere força maior ou conclusão de serviço inadiável ou prejuízo manifesto pela inexistência de alternativa é que poderá acordo coletivo ou de forma mais precária, individual, estipular a forma de trabalho excepcional.

Neste sentido, a norma deixa claro que mesmo permitida a jornada extra limites, ainda há a remuneração do trabalho extraordinário que ultrapassar a jornada comum de trabalho.

Os Tribunais do Trabalho, tendem a seguir o entendimento de que somente serão consideradas como horas extras os excedentes a 40 horas

Gonçalves de Souza

ADVOGADOS ASSOCIADOS





semanais, por força do que estipula a Constituição Federal, que teria prevalência sobre legislação infraconstitucional.

O Tribunal Superior do Trabalho de forma reiterada tem decidido que a jornada de trabalho 24x48 é inválida, mesmo quando estipulada em instrumento coletivo de trabalho, por duas razões.

A primeira que sempre irá extrapolar os limites do Art. 7º, XIII da CRFB/88, o que encontra vedação, inclusive nos termos do Art. 611- A, I da CLT.

A segunda por perfectibilizar jornada excessiva, prejudicial à saúde do trabalhador, nos termos do TST.

Neste norte destaca-se:

I - AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. LEI 13.015/2014. HORAS EXTRAS. NORMA COLETIVA. JORNADA 24x48. **INVALIDADE**. Ante a possível violação ao art. 7º, XIII da CF/1988, deve ser provido o agravo de instrumento. Agravo de instrumento conhecido e provido. II - RECURSO DE REVISTA. LEI 13.015/2014. HORAS EXTRAS. NORMA COLETIVA. JORNADA 24x48. INVALIDADE. É inválida a jornada de trabalho no regime de 24x48, ainda que entabulada por meio de norma coletiva, uma vez que excede o limite de 44 horas semanais prevista na constituição, impondo uma jornada excessiva ao trabalhador. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido. (TST - RR: 4412120125150162, Relator: Maria Helena Mallmann, Data de Julgamento: 14/03/2018, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 16/03/2018)

Gonçalves de Souza

ADVOGADOS ASSOCIADOS





Também:

RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO ANTES DA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. (...). INVALIDADE DO REGIME DE COMPENSAÇÃO DE JORNADA. INDEFERIMENTO DO PEDIDO DE PAGAMENTO DOS DOMINGOS TRABALHADOS COM ADICIONAL DE 100%. RECURSO DE REVISTA AMPARADO APENAS EM DIVERGÊNCIA JURISPRUDENCIAL INESPECÍFICA. O Regional manteve a sentença em que se concluiu pela invalidade do regime de compensação de jornada (24x48 ou 24x72), bem como se condenou a ré apenas ao pagamento dobrado dos feriados laborados, com base na Súmula nº 444 do TST. Rejeitou, no entanto, o pedido do autor referente ao pagamento dos domingos trabalhados com adicional de 100%, por entender que essa pretensão não está abarcada pela súmula mencionada, bem como por verificar que "o demandante usufruía quatro ou cinco folgas semanais alternadas, em condição mais favorável do que a do regime geral de trabalho". Nesse contexto, a despeito da insurgência do reclamante, não se viabiliza o processamento da revista por divergência jurisprudencial. O paradigma colacionado não trata da hipótese específica dos autos relativa à invalidade do regime de compensação e à remuneração em dobro somente dos feriados trabalhados, o que atrai a incidência da Súmula nº 296, item I, do TST e do artigo 896, § 8º, 2ª parte, da CLT. Recurso de revista não conhecido. (...) INDENIZAÇÃO. REEMBOLSO PELAS DESPESAS EFETUADAS PELO EMPREGADO COM A LAVAGEM DE UNIFORMES. O Colegiado a quo entendeu que " não é possível atribuir ao empregador o ônus das despesas para manutenção do uniforme, uma vez que compete ao empregado mantê-lo em





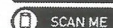
condições adequadas de uso ". Ocorre que esta Corte superior tem firmado o posicionamento de que os custos de conservação e limpeza do uniforme devem ser suportados pelo empregador, por ser dele o risco da atividade econômica, conforme dispõe o artigo 2º da CLT. Nesse contexto, o Regional, ao indeferir o pagamento de indenização correspondente ao reembolso das despesas obtidas com a lavagem de uniformes, acabou por afrontar o artigo 2º da CLT. Recurso de revista conhecido e provido. (...) (TST - RR: 3387920135090668, Relator: José Roberto Freire Pimenta, Data de Julgamento: 28/08/2019, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 30/08/2019)

Ainda:

RECURSO DE REVISTA. RECLAMADA. LEI Nº 13.015/2014. JORNADA DE TRABALHO DE 24X48. 1 - Recurso de revista interposto na vigência da Lei nº 13.015/2014. 2 - Atendidos os requisitos do art. 896, § 1º-A, da CLT. 3 - A jornada máxima prevista na legislação federal e constitucional é de 8 horas, admitida a prestação de 2 horas extras. 4 - Na jurisprudência também é admitida excepcionalmente a jornada de 12x36, desde que prevista em lei ou norma coletiva, por não haver prejuízo para o trabalhador (48h em uma semana e 36h na seguinte), nos termos da Súmula nº 444 do TST. 5 - No caso dos autos, apesar de haver norma coletiva autorizadora da jornada de 24x48, esta jornada não é benéfica ao empregado, sendo, inclusive, **inválida, tendo em vista que sempre é ultrapassado o limite semanal de quarenta e quatro horas, bem como o limite mensal de duzentas e vinte horas.** 6 - Esta Corte vem reiteradamente decidindo que a jornada de 24x48 horas é inválida, ainda que prevista por norma coletiva,

Gonçalves de Souza

ADVOGADOS ASSOCIADOS





por extrapolar os limites previstos no art. 7º, XIII, da CF/88, impondo ao trabalhador uma jornada excessiva, prejudicial à sua saúde. Julgados. 7 - Recurso de revista de que não se conhece. (...) (TST - RR: 200007320145040202, Relator: Kátia Magalhães Arruda, Data de Julgamento: 21/06/2017, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 23/06/2017)

Desta forma, a regulação da Jornada 24x48hrs, não pode ocorrer nem por disposição de acordo individual nem por meio de Acordo Coletivo de trabalho.

O Art. 611-A da CLT, que ainda depende de julgamento de Constitucionalidade pelo STF (ARE 1.121.633), estipula que o Acordo Coletivo de trabalho pode se sobrepor ao legislado, nas hipóteses que elenca, dos quais se destaca:

Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

- I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;
- II - banco de horas anual;
- III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;
- V - plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança;
- VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;
- X - modalidade de registro de jornada de trabalho;
- XII - enquadramento do grau de insalubridade;





XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho;

No entanto, o Tribunal Superior do trabalho, tem decido pela permissão do Trabalho em jornada 24x72 horas, quando estipulado por norma coletiva de trabalho.

RECURSO DE REVISTA DO AUTOR. LEI Nº 13.467/2017. JORNADA DE TRABALHO. HORAS EXTRAS. REGIME DE 24X72. INEXISTÊNCIA DE PREVISÃO EM NORMA COLETIVA. INVALIDADE. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA. **A fixação de jornadas em regime especial, como aquela praticada pelo autor, que laborava por vinte e quatro horas consecutivas, com três dias de descanso, somente pode ser formalizada por instrumento coletivo, nos termos do artigo 7º, XIII, da Constituição Federal, na medida em que extrapola o limite legal imposto, consoante trata o caput do artigo 59 da CLT.** Nesse sentido, a Súmula nº 444 desta Corte Superior. Precedentes. Na hipótese , o Tribunal Regional, registrou a inexistência de acordos coletivos autorizando o labor do autor em regime especial de 24X72, mas indeferiu o pleito sob o argumento da referida jornada ser mais vantajosa ao trabalhador. Assim, a decisão regional contrariou o entendimento desta Corte. Recurso de revista conhecido e provido . (TST - RR: 18475820175200002, Relator: Claudio Mascarenhas Brandao, Data de Julgamento: 16/03/2022, 7ª Turma, Data de Publicação: 25/03/2022)

ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DAS LEIS Nºs 13.015/2014 E 13.467/2017. RECURSO DE REVISTA. HORA EXTRA. REGIME 24X72 HORAS. INEXISTÊNCIA DE

Gonçalves de Souza

ADVOGADOS ASSOCIADOS



SCAN ME



PREVISÃO EM NORMA COLETIVA. Na hipótese, o Tribunal Regional reconheceu a validade do regime de 24 horas de trabalho por 72 de descanso, instituído pela ré sem prévia negociação coletiva, por considerar que a aplicação desse regime é mais benéfica aos empregados. A jurisprudência desta Corte Superior é no sentido de que para a adoção do regime 12x36, a Súmula 444/TST prescreve a prévia autorização por lei e/ou previsão em norma coletiva, e, por conseguinte, na adoção da jornada 24X72 exige-se o preenchimento desse requisito, pois resulta em extrapolamento do limite previsto no art. 7º, XIII, da CF. **Assim, é irregular a adoção do regime 24x72 sem prévia autorização legal ou inexistência de norma coletiva.** Precedentes. Recurso de revista conhecido por violação do art. 7º, XIII, da Constituição Federal e provido. (TST - RR: 18969620175200003, Relator: Alexandre De Souza Agra Belmonte, Data de Julgamento: 16/02/2022, 3ª Turma, Data de Publicação: 18/02/2022)

Portanto, a única forma de permissivo para a jornada de trabalho de 24 horas, é a que considera possível, através de Acordo Coletivo de Trabalho o trabalho extraordinário justificado com a posterior estipulação de 72 horas (3 dias) de descanso.

Neste sentido destaca-se que a Normativa coletiva deverá, diante da realidade fática de trabalho médico, considerar a expressa consideração da inspeção de saúde, nos exatos termos do que estipula a sumula 85 do TST em conjunto com o Art. 611-A, XIII da CLT.

Do conjunto normativo denota-se que a jornada de 24 horas, é viável legalmente em situações de extrema necessidade, justificada e através de acordo coletivo de trabalho, guardados os requisitos inerentes a atividade insalubre.

Gonçalves de Souza

ADVOGADOS ASSOCIADOS





AO FINAL


Feitas as ponderações legais, considerando as decisões do Tribunal Superior do Trabalho e a expressa vedação Constitucional e da CLT, entendemos ser possível, a estipulação de jornada de 24 horas de trabalho somente através de acordo coletivo de trabalho, que justifique a situação de necessidade e que tenha como período de descanso mínimo Inter jornada 72 horas (3 dias), sendo necessário resguardar, inclusive, a situação de insalubridade.

Era o que tínhamos a analisar até o momento, salvo melhor Juízo.

Florianópolis, 09 de maio de 2022


Alberto Gonçalves de Souza Júnior

OAB/SC 23.104


Ismael Hardt de Carvalho

OAB/SC 24.779

Gonçalves de Souza

ADVOGADOS ASSOCIADOS

