



**PROCESSO Nº TST-RO-593-89.2017.5.08.0000**

**ACÓRDÃO  
(SDC)  
GMMCP/rss/**

**RECURSO ORDINÁRIO – DISSÍDIO  
COLETIVO DE NATUREZA ECONÔMICA –  
ACORDO COLETIVO DE TRABALHO  
PARCIALMENTE HOMOLOGADO PELO TRT –  
CLÁUSULA 30ª – “VIRADA DE PLANTÃO”  
PARA PROFISSIONAIS DE SAÚDE**

1. É inválida cláusula coletiva com autorização genérica para que profissional da saúde, após jornada de 12 (doze) horas, permaneça em serviço para substituir trabalhador que não compareceu ao plantão seguinte, o que poderia resultar em jornada de 24 (vinte e quatro) horas, incompatível com as normas constitucionais relativas à garantia da saúde e segurança no trabalho. Incide, na hipótese, o art. 611-B, XVII, da CLT.
2. O parágrafo único do art. 611-B da CLT não torna válida a cláusula coletiva, pois o direito transacionado não se restringe à mera ampliação da jornada em patamar que não coloca os trabalhadores em situação de risco, mas à própria garantia constitucional da saúde e segurança dos trabalhadores.
3. Deve ser mantido o acórdão regional, que não homologou a cláusula pactuada pelas partes.  
Recurso Ordinário conhecido e desprovido.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Recurso Ordinário nº **TST-RO-593-89.2017.5.08.0000**, em que é Recorrente **UNIMED DE BELÉM COOPERATIVA DE TRABALHO MÉDICO** e é Recorrido **SINDICATO DOS PROFISSIONAIS DE ENFERMAGEM, TÉCNICOS, DUCHISTAS, MASSAGISTAS E EMPREGADOS EM HOSPITAIS E CASAS DE SAÚDE DO ESTADO DO PARÁ**.

O Sindicato dos Profissionais de Enfermagem, Técnico Duchista, Massagista, Empregados em Hospitais e Casa de Saúde do Estado do Pará – SINTHOSP



**PROCESSO Nº TST-RO-593-89.2017.5.08.0000**

suscitou Dissídio Coletivo de Natureza Econômica contra a Unimed de Belém Cooperativa de Trabalho Médico, para o período 2017/2018.

No desenvolvimento do processo, as partes celebraram acordo coletivo de trabalho (fls. 203/210), que foi homologado pelo Eg. TRT em acórdão de fls. 213/226, com exceção da "CLÁUSULA TRIGÉSIMA – 'VIRADA DE PLANTÃO' PARA PROFISSIONAIS DE SAÚDE".

A empresa interpõe Recurso Ordinário, às fls. 259/265.

Decisão de admissibilidade às fls. 268.

Sem contrarrazões, conforme certidão de fls. 287.

O D. Ministério Público do Trabalho opinou pelo desprovimento do recurso, às fls. 296/299.

É o relatório.

**V O T O**

**I – CONHECIMENTO**

Presentes os requisitos extrínsecos de admissibilidade recursal – tempestividade (fls. 258 e 259), regularidade de representação processual (fls. 259 e 127) e preparo (fls. 226 e 266) -, **conheço** do Recurso.

**II – MÉRITO**

**ACORDO COLETIVO PARCIALMENTE HOMOLOGADO PELO TRT – CLÁUSULA 30ª – "VIRADA DE PLANTÃO" PARA PROFISSIONAIS DE SAÚDE**

Eis a redação da cláusula:

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA - "VIRADA DE PLANTÃO" PARA PROFISSIONAIS DE SAÚDE** A UNIMED permitirá a "virada de plantão", em caso de necessidade, quando da falta do colaborador ao seu plantão, que deverá ser feito em comum acordo entre trabalhadores e sua chefia. (fls. 218)

O Eg. TRT não homologou a norma, "(...) *por considerar que a 'CLÁUSULA TRIGÉSIMA – 'VIRADA DE PLANTÃO' PARA PROFISSIONAIS DE SAÚDE' encontra óbice no inciso XVII do art. 611-B da CLT (...)*" (fls. 219).



**PROCESSO Nº TST-RO-593-89.2017.5.08.0000**

A Recorrente afirma que a cláusula busca garantir a regular prestação dos serviços de saúde. Sustenta que sua aplicação ocorrerá em hipóteses excepcionais, quando configurado comum acordo entre empregados e chefia. Alega que o empregado receberá horas extras ou terá direito à regular compensação. Invoca o parágrafo único do art. 611-B da CLT, bem como o art. 7º, XXVI, da Constituição da República. Destaca a autorização constitucional para negociação coletiva sobre compensação de horários e duração do trabalho. Discorre sobre o art. 611-A da CLT. Requer a homologação da referida cláusula.

De início, cumpre registrar que o instrumento foi celebrado na vigência da Lei nº 13.467/2017 (fls. 203), que estabeleceu novo regime jurídico aos acordos e convenções coletivas de trabalho.

Como registrado pela Corte de origem, a cláusula pactuada pelas partes viola normas de saúde e segurança do trabalho, por conter autorização genérica para jornada de 24 (vinte e quatro) horas, visto que a "CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA – JORNADA DE TRABALHO" do acordo coletivo estabelece que a duração diária de trabalho "(...) *poderá ser de 12 (doze) horas (...)*" (fls. 217).

Incide, na hipótese, o art. 611-B, XVII, da CLT:

Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos:

XVII - normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho;

O art. 7º, XXII, da Constituição da República prevê como direito dos trabalhadores a redução dos riscos inerentes ao trabalho, **com garantia de saúde e segurança no meio ambiente laboral:**

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

XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

Cumpre mencionar, ainda, a proteção constitucional da dignidade humana (art. 1º, III), o direito fundamental à saúde e à segurança (arts. 6º e 196) e o valor social do trabalho (art. 1º, IV).

Uma cláusula coletiva que autoriza genericamente a prorrogação de jornada de 12 (doze) horas para mais 12 (doze) horas de trabalho, de forma a cobrir escala de



**PROCESSO Nº TST-RO-593-89.2017.5.08.0000**

serviço que deve ser organizada pelo empregador, não se coaduna com a garantia da saúde e da segurança no trabalho.

Por sua vez, é importante registrar que o art. 157, I, da CLT impõe ao empregador a observância das normas de segurança e medicina do trabalho:

Art. 157 - Cabe às empresas:

I - cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho;

Além disso, o art. 16 da Convenção nº 155 da Organização Internacional do Trabalho, ratificada pelo Brasil, determina comportamento patronal ativo para garantir a integridade da saúde e a segurança de seus trabalhadores:

Artigo 16

1. Deverá ser exigido dos empregadores que, na medida que for razoável e possível, garantam que os locais de trabalho, o maquinário, os equipamentos e as operações e processos que estiverem sob seu controle são seguros e não envolvem risco algum para a segurança e a saúde dos trabalhadores.

3. Quando for necessário, os empregadores deverão fornecer roupas e equipamentos de proteção adequados a fim de prevenir, na medida que for razoável e possível, os riscos de acidentes ou de efeitos prejudiciais para a saúde.

Considerando a dinâmica das atividades desenvolvidas no setor, eventual falta de profissional da saúde em plantão de 12 (doze) horas não pode ser suprida com a colocação de outro trabalhador em situação de risco à sua saúde e segurança, sob pena de admitir a violação das normas jurídicas que determinam comportamento patronal ativo para garantir a integridade de seus trabalhadores.

Como destacado pelo D. Ministério Público do Trabalho em parecer, a empresa tem o dever de organizar a escala de serviço de modo a atender suas demandas com segurança:

A partir do momento em que a escala de serviço não cumpre sua finalidade, que é garantir a continuidade da assistência com um quantitativo de profissionais que possa atender suas demandas de forma segura, cabe à instituição realizar uma análise do seu quadro funcional e levantar as soluções mais adequadas para resolução dos problemas diários, como o caso de ausência de plantonistas. O que não pode ocorrer é a prorrogação da jornada de um empregado que já cumpriu as suas horas de trabalho e necessita de descanso, pois tal prática põe em risco a saúde e segurança do trabalhador e, conseqüentemente, pode gerar danos à comunidade assistida. (fls. 298)



**PROCESSO Nº TST-RO-593-89.2017.5.08.0000**

Ademais, o parágrafo único do art. 611-B da CLT, ao estabelecer que *“regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo”*, não torna válida a cláusula coletiva em destaque.

Isso porque o direito transacionado não se restringe à mera ampliação da jornada em patamar que não coloca os trabalhadores em situação de risco, mas à própria garantia constitucional da saúde e segurança dos trabalhadores.

Portanto, é inválida cláusula coletiva com autorização genérica para que profissional da saúde, após jornada de 12 (doze) horas, permaneça em serviço para substituir trabalhador que não compareceu ao plantão seguinte, o que poderia resultar em jornada de 24 (vinte e quatro) horas, incompatível com as normas constitucionais relativas à garantia da saúde e segurança no trabalho.

Deve ser mantido o acórdão regional, que não homologou a cláusula pactuada pelas partes.

Ante o exposto, **nego provimento.**

**ISTO POSTO**

**ACORDAM** os Ministros da Seção Especializada em Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, conhecer do Recurso Ordinário e, no mérito, negar-lhe provimento.

Brasília, 12 de junho de 2023.

Firmado por assinatura digital (MP 2.200-2/2001)

**MARIA CRISTINA IRIGOYEN PEDUZZI**  
Ministra Relatora