

## A REFORMA TRABALHISTA E A ESCALA 12 X 36 NO SETOR DE SAÚDE.

\*PAULO MONT´ALVERNE FROTA

A CLT não previa, especificamente, a possibilidade de adoção do sistema de trabalho na escala 12 x 36. Já a Constituição federal estabelece que *“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.*

Acordo coletivo de trabalho é um acerto entre empresa(s) e o sindicato dos trabalhadores. Convenção coletiva de trabalho é um acordo celebrado entre o sindicato ou federação dos empresários e o sindicato/federação dos empregados.

Sucedo que a recente Lei da Reforma Trabalhista (nº 13.467/2017) inovou ao prever, além da possibilidade de adoção do regime 12 x 36 por acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho, a adoção dessa escala de trabalho **por simples acordo individual** formalizado por escrito entre patrão e empregado.

Porém, três dias após o início de sua vigência, a Lei da Reforma Trabalhista foi alterada pela Medida Provisória nº 808/2017. E uma das mudanças trata da escala 12 x 36, como veremos a seguir.

No geral, ficou proibido o patrão e o empregado ajustarem esse sistema de trabalho sem a intervenção do sindicato do trabalhador. Porém, a MP estabeleceu uma exceção quanto ao pessoal da área de saúde. Vejamos o que diz o novo *Art. 59-A - § 2º, da CLT: “É facultado às entidades atuantes no setor de saúde estabelecer, por meio de acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação.”*

Essa exceção, no entanto, viola a regra constitucional do art. Art. 7º, XIII, da CF, a qual é imperativa e clara ao exigir, **de qualquer empresa**, atuante ou não no setor de saúde, a celebração de acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho para a adoção de qualquer sistema de trabalho que ultrapasse o normal, seja aquele que impõe jornada diária superior a oito horas; seja aquele que exija mais do que quarenta e quatro horas de labor semanal.

Vejamos, agora, rapidamente, acerca do intervalo para repouso e alimentação, o chamado intervalo intrajornada.

A MP nº 808/2017 revigorou a possibilidade, antes prevista na Lei da Reforma Trabalhista, de patrão e empregado do setor de saúde ajustarem a escala de trabalho 12 x 36 **sem qualquer intervalo para repouso e alimentação**. Ou seja, permite que o intervalo de descanso, ao invés de usufruído pelo empregado (para recobrar as suas forças e se alimentar), seja indenizado. Permite que o empregador compre o tempo de intervalo do empregado.

Não há dúvida de que essa abertura para a compra e venda do intervalo intrajornada também fere a Constituição Federal, mais precisamente o disposto nos seus artigos 6º e 7º, haja vista que laborar 12 horas sem parar para descanso e alimentação não só viola o direito à saúde, como agride o direito do trabalhador à *“redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”*.

E justamente por isso, a Reforma Trabalhista ensejará graves comprometimentos à saúde do trabalhador. Aumentará, em muito, os índices de acidentes de trabalho típicos e de adoecimentos. Sem falar na qualidade do serviço prestado, que ficará comprometida pela falta de descanso do trabalhador.

Aliás, a troca do intervalo por dinheiro não é bom pra ninguém. O empregado, como dito, perde em saúde e segurança. Já o empregador da área de saúde, corre sério risco de ter que indenizar o seu empregado acidentando ou mesmo pacientes, haja

vista que esses poderão ser vítimas de atos inseguros praticados por empregados exaustos.

**\*PAULO MONT´ALVERNE FROTA** é Juiz do Trabalho do TRT da 16ª Região/MA, Especialista em Direito e Processo do Trabalho e professor universitário.