Revista Multidisciplinar do Nordeste Mineiro, v1, 2022/01
ISSN 2178-6925

JORNADA DE TRABALHO E PISO SALARIAL DA ENFERMAGEM: uma discussão necessária

Damares Rodrigues de Oliveira[1]
Gilberto Alves dos Santos Junior[2]

Recebido 10/12/2021 - Aceito 01/02/2022

Resumo

O presente artigo tem como objetivo discutir a importância da regulamentação das leis que estabelecem a jornada de trabalho e o piso salarial no Brasil para a enfermagem. A pandemia de COVID-19 reascendeu discussões importantes envolvendo as condições de trabalho dos profissionais da saúde, dentre eles os membros da equipe de enfermagem. Entende-se que a atual revisão da Lei Trabalhista não atende as necessidades dos profissionais de enfermagem. A Lei nº 13.467/2017 regulamentou a jornada de trabalho 12X36, acrescentou o artigo 59-A da Consolidação das Leis Trabalhistas, possibilitando que o empregado e o empregador celebrem acordo individual de tal jornada, que antes era realizada mediante acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho. Dado o exposto, será estudado o Projeto de Lei nº 2295/2000 que visa fixar jornada de trabalho de enfermeiros, técnicos e auxiliares de enfermagem em seis horas diárias e trinta horas semanais e o mais recente Projeto de Lei n° 2564/2020 que tem como propósito fixar piso salarial para estas categorias para uma jornada de trinta horas semanais, considerando que o regime 12X36, estabelecido pela Lei nº 13.467/2017 pode ocasionar prejuízos para a saúde dos profissionais da saúde, uma vez que o limite máximo diário de trabalho, estabelecido pela Constituição Federal de 1988, de oito horas diárias é excedido por quatro horas.

Palavras-chave: Jornada de trabalho, Piso Salarial, Reforma trabalhista e Enfermagem.

Abstract

This article aims to discuss the importance of regulating the laws that establish the working hours and the wage floor in Brazil for nursing. The COVID-19 pandemic rekindled important discussions involving the working conditions of health professionals, including members of the nursing team. It is understood that the current revision of the Labor Law does not meet the needs of nursing professionals. Law No. 13,467/2017 regulated the working hours 12X36, added article 59-A of the Consolidation of Labor Laws, allowing the employee and the employer to enter into an individual agreement for such work hours, which was previously carried out by means of a collective labor agreement or convention collective work. Given the above, Bill No.

[1] Aluna do 9º Período do Curso de Direito da Fundação Presidente Antônio Carlos – FUPAC –Teófilo Otoni/MG – E-mail:

damares06@yahoo.com.br

[2] Aluno do 9º Período do Curso de Direito da Fundação Presidente Antônio Carlos – FUPAC –Teófilo Otoni/MG – E-mail:gilberto240796@hotmail.com

2295/2000 will be studied, which aims to fix the working hours of nurses, technicians and nursing assistants in six hours a day and thirty hours a week and the most recent Bill No. 2564/2020 which has as the purpose of setting the salary floor for these categories for a workday of thirty hours a week, considering that the 12X36 regime, established by Law No. 13.467/2017 can cause harm to the health of health professionals, since the maximum daily work limit, established by the Federal Constitution of 1988, eight hours a day is exceeded by four hours.

Keywords: Workday, Salary Floor, Labor Reform and Nursing.

1. INTRODUÇÃO

O cenário da pandemia de COVID-19 e a atuação da enfermagem neste contexto evidenciou a importância deste profissional, fazendo reascender discussões sobre o fato de a enfermagem ser uma das poucas categorias profissionais que ainda não possui um salário mínimo definido por lei ou regulamentação de sua jornada de trabalho no Brasil.

Durante a pandemia, os profissionais de saúde se depararam e deparam com o aumento da carga horária de trabalho e com o medo da contaminação, considerando que alguns destes estão em contato direto com os pacientes infectados. Além destes fatores, esses profissionais convivem com o estresse e a pressão psicológica por causa da possível contaminação de familiares, colegas de trabalho e até mesmo de pacientes. O cenário da pandemia intercede por atenção aos trabalhadores da linha de frente de atendimento a Covid-19 no que diz respeito a sua saúde mental, o relato de aumento dos sintomas de ansiedade, depressão, perda da qualidade do sono, aumento do uso de drogas e sintomas psicossomáticos tem sido recorrente (FICRUZ, 2021).

A convivência com o medo e pânico causam situações estressantes que podem levar a desenvolver sofrimento mental em diversos graus e de formas diferentes nesses trabalhadores. O sofrimento desses profissionais se agrava com as longas horas e sobrecarga de trabalho.

Segundo os dados da Arpen-Brasil, os profissionais de enfermagem foram os mais afetados, totalizando 1.893 mortes desde o inicio da pandemia, um aumento de 32% em relação a 2019. No primeiro semestre de 2021, o número de mortes cresceu comparados ao mesmo período do ano passado. Segundo dados do Conselho

Federal de Enfermagem desde o início da pandemia, 776 enfermeiros perderam a vida para a Covid-19 (COFEN, 2021).

O cenário da pandemia veio intensificar uma rotina já vivenciada pelos profissionais de enfermagem. O trabalho favorece a autonomia e evolução social do ser humano e as condições de trabalho favorecem a qualidade de vida dos indivíduos. Para assegurar a qualidade de vida do profissional de enfermagem é preciso a aprovação de leis que delimitam e asseguram os direitos destes profissionais.

Diante do exposto, o presente artigo tem como discutir a importância da regulamentação das leis que estabelecem a jornada de trabalho e piso salarial no Brasil. O desenvolvimento deste artigo foi estruturado em dois tópicos, sendo que o primeiro abordará a Jornada de Trabalho no Brasil, os tipos de Jornada de Trabalho existente na legislação brasileira, os tipos de jornada de escala de trabalho segundo a Consolidação das Leis Trabalhistas, a reforma trabalhista que propôs mudanças no regime de trabalho 12X36 e seus impactos na área da saúde. No segundo tópico será apresentado o Projeto Lei 2.295 de 2000 que dispõe sobre a jornada de trabalho de enfermeiros, técnicos e auxiliares de enfermagem e o Projeto Lei nº 2.564 de 2020 que tem como objetivo valorizar os profissionais de enfermagem e suas atividades auxiliares ao fixar piso salarial nacional para essas categorias.

A presente discussão justifica-se na medida em que pretende envolver a comunidade acadêmica do Direito acerca da importância da reflexão acerca das condições de trabalho da enfermagem, tendo em vista que até 2021, os profissionais de enfermagem no Brasil ainda não possuem piso salarial e a carga horária de 30 horas, estabelecida por lei. O cenário da pandemia da COVID-19 revelou fragilidades dos sistemas de saúde que já existiam, porém foram intensificadas no contexto de sobrecarga, e na área da enfermagem não foi diferente.

A discussão também está em consonância com as diretrizes da Organização Mundial da Saúde que definiu em 2019, a Diretriz Estratégica da Enfermagem na região das Américas, estabelecendo como uma das linhas de ação: abordar as condições de trabalho e as capacidades dos profissionais de enfermagem de modo a ampliar o acesso e a cobertura com equidade e qualidade (OPAS e OMS, 2021).

2. JORNADA DE TRABALHO NO BRASIL

A jornada de trabalho é o período no qual o funcionário se coloca a disposição do empregador, pode-se dizer que a jornada de trabalho serve para estabelecer o limite de horas trabalhadas pelo empregado. Neste contexto, cabe diretrizes de definições de jornada de trabalho: duração do trabalho, jornada de trabalho e horário de trabalho:

> Por duração do trabalho a doutrina, em geral, compreende todo o período decorrente do contrato de trabalho, inclusive lapsos temporais relativos a repouso semanal, feriados e até mesmo férias, jornada de trabalho tem sentido mais restrito que o anterior, compreendendo o tempo em que o empregado tem de se colocar em disponibilidade perante seu empregador, em decorrência do contrato. O tempo, em suma, em que o empregador pode dispor da força de trabalho de seu empregado, em um período delimitado. Já a expressão horário de trabalho traduz o espaço temporal entre o termo inicial e o termo final de uma jornada diária. O horário corresponde, assim, à delimitação do início e fim da jornada e respectivos intervalos. (DELGADO, 2018, p.130)

Segundo a Constituição Federal (CF) de 1988 a jornada de trabalho legalmente prevista é de 8 (oito) horas diárias, com 4 (quatro) horas aos sábados, resultando em 44 (quarenta e quatro) horas semanais. Assim prevê o Art. 7º, incisos XIII e XIV da CF/88:

> 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;
> XIV – jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva (BRASIL, 1988).

A Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) também prevê um limite diário de 8 (oito) horas trabalhados e um limite semanal de 44 (quarenta e quatro) horas, conforme fixado no Art.58 da CLT:

> Art. 58 - A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite (BRASIL, 2017).

Antes da promulgação da Constituição Federal de 88, a Constituição Federal de 1934 previa que a jornada de trabalho era de 8 (oito) diárias e 48 horas semanais,

a Carta Magna promulgada em 1988 trouxe em beneficio ao empregador a carga horária de 8 horas de 44 semanais, conforme o que foi dito anteriormente.

No contexto da enfermagem, em decorrência dos baixos salários que são recebidos pela categoria, até pela falta de legislação que estabelece o piso salarial para categoria, é comum que seus trabalhadores realizem jornada de trabalho dupla, condição daqueles que precisam assumir mais de um vínculo laboral para assegurar melhor remuneração salarial.

3.TIPOS DE JORNADA DE TRABALHO

3.1 Jornada Intermitente

Modalidade adotada no Brasil a partir da promulgação da Reforma Trabalhista de 2017, popularmente conhecida como “trabalho intermitente”, trabalho denominado de rápido período, curto tempo e pagamento à vista. Assim prevê o Art. 443, § 3º da Reforma Trabalhista:

> Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente.
> § 3º Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador. (BRASIL, 2017)

Esta categoria tem por objetivo facilitar a contratação do trabalhador intermitente, tem por finalidade tornar a convocação do serviço mais seguro, fácil respeitando os direitos dos funcionários. Vale ressaltar que não é previsto na lei do trabalho intermitente carga horária mínima para a prestação do serviço, assim se o empregador optar por contratar o empregado apenas por quatro horas semanais, estando o empregado de acordo, ele pode.

3.2 Jornada Parcial

Antes da Reforma Trabalhista a duração da jornada de trabalho para quem trabalhava sob o regime parcial era de até 25 (vinte e cinco) horas semanais, sendo

proibido a realização de horas extras. Para quem está atualmente empregado este regime é opcional e previsto em norma coletiva. Atualmente, de acordo com a Lei 13.467/2017, que alterou o art.58-A da CLT, o trabalho em tempo parcial adotou duas formas de contratação. Aquela que a duração não poderá exceder 30 (trinta) horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais, ou aquela cuja duração não poderá exceder a 26 (vinte e seis) horas semanais, com a possibilidade de acrescer até 6 (seis) horas extra semanais.

Assim prevê o Art.58-A e §§ 3º, 4º, 5º, 6º e 7º da CLT:

> art. 58-A. Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a trinta horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais, ou, ainda, aquele cuja duração não exceda a vinte e seis horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares semanais.
> § 3º As horas suplementares à duração do trabalho semanal normal serão pagas com o acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o salário-hora normal.
> § 4º Na hipótese de o contrato de trabalho em regime de tempo parcial ser estabelecido em número inferior a vinte e seis horas semanais, as horas suplementares a este quantitativo serão consideradas horas extras para fins do pagamento estipulado no § 3º, estando também limitadas a seis horas suplementares semanais.
> § 5º As horas suplementares da jornada de trabalho normal poderão ser compensadas diretamente até a semana imediatamente posterior à da sua execução, devendo ser feita a sua quitação na folha de pagamento do mês subsequente, caso não sejam compensadas.
> § 6º É facultado ao empregado contratado sob regime de tempo parcial converter um terço do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário.
> § 7º As férias do regime de tempo parcial são regidas pelo disposto do art. 130 da Consolidação. (BRASIL, 2017)

As férias são concedidas da mesma forma que os empregados que estão em regime tradicional, jornada de 44 horas semanais, ou seja, em período que vão de 12 a 30 dias, a depender da quantidade de faltas no período em que o empregado adquirir as férias. Os empregados que estão neste regime passam as ter direito de converter 1/3 das férias em abono pecuniário.

3.3 Jornada Noturna

De acordo com o Art. 73 da Consolidação das Leis Trabalhistas, a jornada noturna ocorre entre as 22h às 5h na cidade, das 21h às 5h no meio rural e das 20h às 4h na pecuária. O Art. 73 §§ 1º, 2º e 3º da CLT prevê:

> Art. 73. Salvo nos casos de revezamento semanal ou quinzenal, o trabalho noturno terá remuneração superior à do diurno e, para esse efeito, sua remuneração terá um acréscimo de 20 % (vinte por cento), pelo menos, sobre a hora diurna. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 9.666, de 1946) 1º A hora do trabalho noturno será computada como de 52 minutos e 30 segundos. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 9.666, de 1946)
>
> 2º Considera-se noturno, para os efeitos deste artigo, o trabalho executado entre as 22 horas de um dia e as 5 horas do dia seguinte. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 9.666, de 1946)
>
> 3º Nos horários mistos, assim entendidos os que abrangem períodos diurnos e noturnos, aplica-se às horas de trabalho noturno o disposto neste artigo (BRASIL, 2017).

O trabalho noturno urbano compreende-se entre 22h e 5, porém temos aquele trabalhador que a sua jornada de trabalho é compreendida dentro deste período, porém a sua jornada ultrapassa este horário, este trabalhador é entendido como trabalhador misto. Quanto a remuneração, o trabalhador receberá mais que o trabalhador diurno, terá remuneração de 20% sobre a hora diurna.

4 AS JORNADAS DE TRABALHO DE 6 HORAS

Algumas categorias trabalhistas possuem jornada de trabalho diferenciada em relação às demais devido à natureza das suas atividades. Essa diversidade também é tratada pela legislação brasileira e pelas convenções coletivas.

Como já foi dito, de acordo com a CLT, no Art. 58, uma jornada de trabalho é considerada regime parcial quando não ultrapassa 30 horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares.

> Art. 58-A. Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a trinta horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais, ou, ainda, aquele cuja duração não exceda a vinte e seis horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares semanais.
>
> § 1o O salário a ser pago aos empregados sob o regime de tempo parcial será proporcional à sua jornada, em relação aos empregados que cumprem, nas mesmas funções, tempo integral. (Incluído pela Medida Provisória nº

> 2.164-41, de 2001)
> § 2o Para os atuais empregados, a adoção do regime de tempo parcial será feita mediante opção manifestada perante a empresa, na forma prevista em instrumento decorrente de negociação coletiva.

Outro cenário também considerado jornada parcial é quando as horas totais semanais não excedam as 26 horas, com a possibilidade de até 6 horas semanais suplementares.

Exemplos de jornadas em diferentes categorias profissionais: Atendentes de telemarketing – 6 horas diárias ou até 36 horas semanais; Médicos – 4 horas diárias; Estagiários – 4 a 6 horas diárias ou até 30 horas semanais; Aeronautas – devido às peculiaridades da atividade, a jornada pode chegar a 20 horas semanais; Jornalistas – 5 horas diárias ou 30 horas semanais; Radiologistas – 24 horas semanais; Advogados – 4 horas diárias ou 20 horas semanais;

5. A REFORMA TRABALHISTA E O REGIME DE TRABALHO DE 12 POR 36

Nesse esquema, o funcionário trabalha por 12 horas e tem direito a 36 horas de descanso ininterruptas. Essa é mais uma escala que só pode ser aplicada por meio de acordo individual ou convenção coletiva de trabalho.

A Lei nº 13.467/2017, da Reforma Trabalhista imprimiu mudanças nas relações entre empregado e empregador, e uma delas diz respeito ao regime de trabalho de 12 (doze) horas por 36 (trinta e seis) de descanso.

Antes da Reforma Trabalhista, não havia dispositivo que regulamentasse a jornada de 12X36, a regulamentação de tal jornada foi elaborada por meio da Súmula nº444 do Superior Tribunal do Trabalho em 2012 e era restrita a poucas categorias. Conforme a Súmula nº 444/2012:

> 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. Súmula nº 444 do TST. Jornada de trabalho. NORMA COLETIVA. LEI. Escala de 12 por 36. Validade. – Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012. (DEJT, 2013).

Após a promulgação da Lei 13.467/2017, a jornada de trabalho foi expandida para todas as categorias, porém o texto inicial abriu debate sobre a constitucionalidade do artigo 59-A, já que este previa que as partes, mediante acordo individual escrito, poderiam acordar que a jornada de trabalho fosse de 12X36. Vale ressaltar que a Constituição Federal de 1988 versa sobre o limite máximo de horas trabalhadas por dia e por semana em seu artigo 7º e incisos XIII e XIV:

> 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;
> XIV – jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva; (BRASIL, 1988).

O projeto de Lei Complementar nº38/2017, promoveu alterações no texto da Consolidação das Leis Trabalhistas, nota-se que tal modificação refletiu diretamente na vida profissional dos trabalhadores brasileiros, em especial na vida daqueles que desempenham atividades na área da saúde. Como já exposto anteriormente, a redação da nova CLT, permitiu a jornada de trabalho 12X36 por meio de acordo individual, conforme prevê o artigo 59-A da referida Lei 13.467/2017.

> Art. 59-A. Em exceção ao disposto no art. 59 e em leis específicas, é facultado às partes, por meio de 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. (BRASIL, 2017)

Vale ressaltar que este regime de trabalho (12X36) prejudica a saúde do trabalhador, uma vez que o limite máximo diário é extrapolado quatro horas a mais, antes da reforma, a referida jornada só era aceita mediante cumprimento de duas cláusulas:

> I – Caso houvesse prova da necessidade prática dessa jornada, como nos casos dos plantões médicos; e
> II – Se houvesse uma negociação (acordo) coletiva com o sindicato profissional. (PAGOTTO, R. T.; OLIVEIRA, T. B. de; GEBRIM, R.; CORREGLIANO, D. U., 2017)

Cabe salientar que o artigo 59-A reforma trabalhista traz a possibilidade da supressão e indenização do intervalo de 1 hora para refeição e descanso “art. 59-A doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação’’.

Segundo Victória Cassar:

> A jornada compensada de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso é uma exceção à regra geral e traz fadiga e exaustão ao trabalhador, por conta das 12 horas seguidas de trabalho. Se adotarmos o texto proposto de que o intervalo pode ser suprimido e que nesses casos ele não terá natureza salarial e sim indenizatória e, ainda, retirar o direito à remuneração em dobro dos dias feriados trabalhos e suprimir a redução da hora noturna prevista no artigo 73 da CLT, tornará ainda mais extenuante o trabalho e sonegará direitos legais a este trabalhador. O ideal seria considerar o pagamento do intervalo suprimido como hora extra e como tal, com natureza salarial. (CASSAR, 2017, p.6)

Além da necessidade de acordo ou convenção coletiva de trabalho para a duração de trabalho superior as 8h diárias, nota-se que a nova CLT infringe novamente limites constitucionais quando menciona a possibilidade de suspender o intervalo de 1h para refeição e descanso do trabalhador, contribuindo para que o trabalhador sofra desgaste físicos e mentais.

> Art. 7º. São direitos dos trabalhadores
> 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;
> XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança. (BRASIL, 2017)

O art. 7º da CF/88 é novamente violado pela nova CLT quando no que diz respeito ao art. 59-A da nova CLT já exposto anteriormente, quanto à supressão do intervalo para que o trabalhador faça sua refeição e descanse, pois descumpre normas de saúde humana explanadas constitucionalmente. Assim prevê o artigo 60 da CLT:

> Art. 60. Nas atividades insalubres, quaisquer prorrogações só poderão ser acordadas mediante licença prévia das autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho.
> Parágrafo único. Excetuam-se da exigência de licença prévia as jornadas de doze horas de trabalho por trinta e seis horas ininterruptas de descanso. (BRASIL, 2017)

Portanto, tem-se a efetivação do regime 12X36 em atividade insalubres e sem a necessidade de autorização previa concedida pelo Ministério do Trabalho.
Segundo Vólia Bomfim Cassar:

> O trabalho insalubre intensifica-se conforme o tempo em que o trabalhador fica exposto ao agente agressivo, surgindo então a necessidade de pesquisas em matéria de higiene e segurança do trabalho, verificar se a exposição por 12 horas consecutivas agrava o perigo previsto nas Normas Regulamentares ou coloca a saúde do empregado em risco. (CASSAR, 2017).

O artigo da Consolidação das Leis de Trabalho (CLT) especifica as atividades de trabalho insalubres da seguinte forma:

> Art. 189 - Serão consideradas atividades ou operações insalubres aquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os empregados a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos. (BRASIL, 2017)

A comprovação da insalubridade no trabalho somente pode ser comprovada através de pericias técnicas conforme consta no art. 195 da CLT:

> Art. 195 - A caracterização e a classificação da insalubridade e da periculosidade, segundo as normas do Ministério do Trabalho, far-se-ão através de perícia a cargo de Médico do Trabalho ou Engenheiro do Trabalho, registrados no Ministério do Trabalho. (BRASIL, 2017)

Para que haja a caracterização e a classificação da insalubridade no ambiente de trabalho é indispensável que haja perícia técnica realizada através do Ministério do

Trabalho por um Médico do Trabalho ou Engenheiro do Trabalho. Devidamente registrados no Ministério do Trabalho.

6. PROJETOS DE LEI EM TRAMITAÇÃO

6.1 PROJETO DE LEI Nº 2.295/00

O projeto de Lei nº 2.295/00 foi apresentado em novembro de 2000 pelo Senador Lucio Alcantara do PSDB/CE, tal projeto dispõe sobre a jornada de trabalho de enfermeiros, técnicos e auxiliares de enfermagem, visando alterar a Lei nº 7.498/86, fixando a jornada de trabalho em seis horas diárias e trinta semanais. Este projeto se encontra em tramite desde então.

Tal projeto busca modificar o artigo 2º da Lei 7498/86, lei de regulamentação do exercício da enfermagem adicionando um segundo parágrafo, até então único. O principal objetivo da PL 2.295/00 é reduzir para 30 horas semanais e 6 dias da semana dentro de uma instituição. Na Lei nº 7.498/86 não há fixação de carga horária, abrindo brecha para que ocorram abusos institucionais, colocando estes trabalhadores sobre sérios riscos. Este apontamento para a redução da carga horaria se trata de direito constitucional, uma vez expresso no art.7º:

> 7º: São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
> XVI – Jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva. (BRASIL, 2017)

A constituição da sua matéria foi aprovada por unanimidade nas comissões da Câmara dos Deputados e também no Senado Federal, tendo sido pauta para votação por diversas vezes, durante os 20 anos de tramitação, entretanto, a promulgação da refira lei não depende mais de quórum e outras questões legislativas. O enfermeiro Rafael Polakiewicz, sintetiza a importância da proposta:

> A enfermagem é uma das profissões de maior desgaste físico e mental da área da saúde, sendo o maior corpo profissional da área da saúde e o segundo maior entre todas as profissões, caso haja apreciação e aprovação da modificação da carga horária de trabalho, pode haver melhoria para a qualidade de vida dessa população oportunizando

> postos de trabalho, diminuição de doenças ocupacionais, já que é a profissão com um dos maiores números de LER/ DORT e outros transtornos como doenças psíquicas e ainda melhorar a qualidade de vida e de assistência aos usuários do serviço. Atualmente apenas a Ásia e a América Latina resistem a jornadas superiores a 40 horas, como também a salários que chegam a ser até sete vezes menores do que países como Estados Unidos, Alemanha e Inglaterra. O desgaste dos profissionais de enfermagem é outro fato que chama atenção de todos da classe, inclusive provocando sérias iatrogenias profissionais, assim como acidentes diversos. Doenças ocupacionais fazem parte da vida desses profissionais, sendo clara a diferença de tratamento entre profissionais da saúde por muitas instituições. O quê parece custo aumentado para o serviço, por uma menor carga horária, provocaria a diminuição de custos relacionados ao turnover, evasão profissional, acidentes e doenças ocupacionais e outros problemas gerenciais como gasto de material ou problemas assistenciais que acontecem pelo desgaste profissional. Por isso a constituição da proposição se faz imediata e necessária para o cuidado com esses profissionais tão importantes para o funcionamento da vida. [...]
>
> A recomendação quanto as 30 horas não é nova. A Organização mundial da saúde (OMS) e a Organização internacional do trabalho (OIT) recomendam já há muito tempo o acondicionamento das 30 horas. O próprio processo de trabalho desses profissionais já apresenta a necessidade do estabelecimento de uma carga horária máxima. Indubitavelmente o convívio com a doença, com a morte e com emoções negativas levam esses profissionais a sérias implicações psíquicas e físicas. É uma profissão especial e por isso deve possuir condições para o seu exercício

Dados do Conselho Federal de Enfermagem mostram que, em dezembro de 2020, atuavam no Brasil 2.420.303 profissionais de enfermagem, sendo 593.153 enfermeiros, 1.397.682 técnicos em enfermagem e 429.166 auxiliares em enfermagem. O atual cenário que assola o Brasil ressaltou a importância dos profissionais da enfermagem para toda a sociedade, revivendo a luta desde os anos 2000 da jornada diária e semanal de trabalho que esta categoria vem lutando para que a sua redução se torne Lei.

6.2 PROJETO LEI Nº 2564/2020

O Projeto de Lei nº 2.564/2020 de autoria do Senador Fabiano Contarato (REDE/ES), foi apresentado no Senado em 12 de maio de 2020. Tal projeto visa alterar Lei nº 7.498, de 25 de junho de 1986, para instituir o piso salarial nacional do Enfermeiro, do Técnico de Enfermagem, do Auxiliar de Enfermagem e da Parteira. O projeto de Lei tem como objetivo valorizar os profissionais de enfermagem ao fixar piso salarial nacional para essas categorias. Estabelecendo assim que o piso salarial para uma jornada de 30 horas semanais seria de R$7.300,00 para enfermeiros, R$5.100,00 para técnicos de enfermagem e de R$3.600,00 para auxiliares e parteiras.

Conforme exposto anteriormente, o Projeto Lei nº 2.564/2020 foi apresentado pelo Senador Fabiano Contarato, e no dia 08 de março de 2021 a Senadora Zenaide Maia (PROS/RN)., que foi designada como relatora e apresentou relatório final no dia 28 de abril de 2021. Posteriormente, a PL 2.564/20 será encaminhada para algumas comissões dentro do Senado, para que estes avaliem as propostas através de emissão de opinião técnica, por meio de pareceres.

No momento atual, o Senado é composto por 13 comissões e a Câmara de Deputados tem 25, por ser uma proposta do Senado, há uma maior autonomia para votar projetos de lei ordinária, ou seja, as propostas são estudadas pelos próprios colegiados, não sendo necessário passar pelo plenário. A proposta, tramita no plenário do Senado sob relatoria da senadora Zenaide Maia. Uma consulta pública foi aberta pelo Senado para conhecer a opinião da população em relação ao Projeto Lei nº 2.564/2020.

O Senador Fabiano Contarato justifica:

> a fixação do piso salarial nacional a profissionais da enfermagem e das atividades auxiliares é um reparo imprescindível de ser feito. É preciso lembrar que na carreira da saúde a disparidade salarial é evidente e marcante, basta comparar a remuneração de Médicos com a de enfermeiros.

Segundo a Federação Nacional dos Médicos (FENAM), o piso salarial dos médicos era definido pela Lei nº3.999/1961, vinculada ao valor do salário mínimo, o que foi proibido pela Constituição Federal de 1988. Desta forma, passou a ser corrigido pela variação do índice oficial de inflação.

Conforme o Fenam, aplicado o Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC) acumulado em 2019 ao piso salarial dos médicos, para 20 horas semanais de trabalho, o Piso Fenam passou a ser de R$15.274 reais. Já os enfermeiros não tem

piso salarial ou salário mínimo profissional para a categoria, a remuneração destes profissionais varia de acordo com as convenções e acordos coletivos firmados entre apresentações sindicais de cada Estado.

Entre os meses de setembro de 2021 a outubro de 2021 intensificaram as reuniões dos Conselhos Regionais de Enfermagem – COREN de várias federações em todo o Brasil juntamente com o COFEN – Conselho Federal de Enfermagem.

Por intermédio da senadora Eliziane Gama, os Conselhos de Enfermagem reuniram-se com vários senadores e com o Presidente do Senado – Rodrigo Pacheco para chegarem em um entendimento de um valor do piso salarial que tivesse viabilidade. Depois de muitas discussões todos tiveram o entendimento que é importante colocar um valor viável para votação e aprovação no senado.

De forma que saíram 2 propostas, sendo que a primeira foi sugerida foi de R$ 4.750,00 (para enfermeiros), para os técnico de enfermagem 70 % do valor dos enfermeiros R$ 2.850,00; e para os auxiliares de enfermagem e parteiras 50% do valor do enfermeiros R$ 2.375,00. Já a segunda proposta é de R$ 4.998,00 para os enfermeiros, 70 % do valor dos enfermeiros para os técnicos de enfermagem,R$ 2,998,00 e para os auxiliares de enfermagem e parteiras 50% do valor do enfermeiros: R$ 2.493,00.

Dias depois, os Corens fez audiência pública com diversos profissionais da enfermagem apresentando estas propostas; e a maioria dos profissionais votaram favorável a flexibilizações dos valores apresentados nas suas propostas. E ficou decidido apresentar a primeira proposta para os Enfermeiros: R$ 4.750,00, para o técnico de enfermagem 70 % do valor dos enfermeiros R$ 2.850,00 e para os auxiliares de enfermagem e parteiras 50% do valor dos enfermeiros: R$ 2.375,00.

Porém entidades de sindicais – que compõem o FORUM NACIONAL DA ENFERMAGEM em 15 de setembro de 2021 solicitou um prazo de 10 dias para analisarem as propostas aprovadas pelo COFEN/ Corens.

Após avaliação dessas entidades sindicais – FORUM NACIONAL DA ENFERMAGEM – 6 FEDERAÇÕES votaram contra e o restante votaram a favor.

No dia 05 de outubro de 2021 o presidente do Coren-MG – Bruno Fárias ficou de ir à Brasília junto com outros representantes do Sistema Cofen / Coren para pedir que o senado estipule uma data para a votação da PL 2564/2020.

Bruno Fárias - Coren- MG, “... O que vemos, agora, são manifestações contra ou a favor da flexibilização e a enfermagem que, em pesquisa nacional do COFEN já

mostrou que aceita os novos valores propostos, mais uma vez esperando. Nossa bandeira é a votação e não 30 anos de uma luta que nunca deu em nada..."

O Coren –MG mantém o posicionamento de avisar a enfermagem de tudo o que estiver acontecendo em relação ao PL – 2564/2020. E, além de informar, garante que já está fazendo o possível para garantir uma data de votação.

Portanto, a necessidade de instituição de piso salarial para os profissionais da saúde, principalmente para os enfermeiros, técnicos de enfermagem, auxiliares de enfermagem e parteiras, ficou ainda mais evidente com a chegada da pandemia. Não seria justo exigir que, aqueles que trabalham nas piores condições recebam os piores salários.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente artigo atingiu ao objetivo proposto que foi discutir a importância da regulamentação das leis que estabelecem a jornada de trabalho e o piso salarial no Brasil para a enfermagem. A pandemia da COVID-19 desencadeou uma sobrecarga no setor da saúde que fez reacender a importância destes profissionais, no contexto mundial e com isso os profissionais de enfermagem tiveram um olhar especial. Sendo, portanto, momento propício para avaliar as condições de sobrecarga física e mental já vivenciada por esta categoria profissional.

As modificações no regime trabalhista 12X36, discutidas no artigo, trouxeram impactos na jornada de trabalho dos profissionais de saúde, assegurando direitos dos empregadores, porém sem olhar para necessidades de uma categoria profissional que não tem um piso salarial definido por lei, que muitas vezes precisa lançar mão de mais de um vínculo empregatício para garantir melhores salários.

Foram apresentados os projetos de nº lei 2.295/00 e nº 2564/2020, em tramitação, que descrevem a trajetória da luta dos profissionais de enfermagem de todo o Brasil por um piso salarial digno e uma jornada semanal de trabalho compatível com a sua formação. Portanto, a necessidade de estabelecer um salário mínimo para os trabalhadores da saúde, especialmente para os enfermeiros, tornou-se ainda mais evidente com o início da pandemia de COVID-19, que ressaltou a importância do trabalho da enfermagem, em âmbito mundial.

Referências

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado, 1988.

BRASIL. **Lei n° 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato20152018/2017/lei/L13467.htm. Acesso em 03 de Março de 2021.

BRASIL. **Lei nº 7.498/86, de 25 de junho de 1986**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7498.htm. Acesso em: 5 Março de 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula 146.** O trabalho prestado em domingos e feriados, não compensado, deve ser pago em dobro, sem prejuízo da remuneração relativa ao repouso semanal. Disponível em: https://www.tst.jus.br/web/guest/sumulas. Acesso em: 07 de Março de 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula 444**. Jornada de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso. SÚMULA 444 DO TST. Consoante a Súmula 444 do TST, a validade da jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso encontra-se condicionada à existência de autorização por norma legal ou acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho. Recurso a que se nega provimento. Disponível em: https://www.tst.jus.br/web/guest/sumulas. Acesso em: 02 de Março de 2021.

BRUXEL, Charles Costa. **Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017): Inconstitucionalidade da Legalização da Supressão do Intervalo Intrajornada (Art. 59-A da CLT)**. Disponível em:https://jus.com.br/artigos/81063/reformatrabalhista-lei-13-467-2017-inconstitucionalidade-da-legalizacao-da-supressao-dointervalo-intrajornada-art-59-a-daclthttp://basenacionalcomum.mec.gov.br/a-base/. Acesso em: 02 de Fevereiro de 2021.

CANDIDO, Leandro. **Impactos na saúde mental dos profissionais da saúde durante a pandemia da COVID-19.** Disponível em: https://www.informasus.ufscar.br/impactos-na-saude-mental-dos-profissionais-dasaude-durante-a-pandemia-da-covid-19/. Acesso em: 15 de Maio de 2021.

CASSAR, Vólia Bomfin.2017**. Reforma Trabalhista: comentários ao substituto do projeto de Lei.** Disponível em: https://revistaeletronica.oabrj.org.br/wpcontent/uploads/2017/05/V%c3%b3lia-Bomfim-Cassar.pdf. Acesso em: 04 de Fevereiro de 2021.

CONSELHO FEDERAL DE ENFERMAGEM. **Enfermagem em números**. Disponível em: http://www.cofen.gov.br/enfermagem-em-numeros. Acesso em: 5 de Março de 2021.

CONSELHO FEDERAL DE ENFERMAGEM. **Mortes entre profissionais de Enfermagem por Covid-19 cai 71% em abril.** Disponível em: http://www.cofen.gov.br/mortes-entre-profissionais-de-enfermagem-por-covid-19-cai-71-em-abril_86775.html#:~:text=Desde%20o%20in%C3%ADcio%20da%20pandemia%2C%%2020776%20enfermeiros%20perderam,vida%20para%20a%20Covid%2D19. Acesso em: 22 de Maio de 2021.

DELGADO, Maurício Godinho**. Curso de Direito do Trabalho**. 37ª ed. São Paulo: LTr, 2018.

DIREITOS DOS EMPREGADOS EM JORNADA PARCIAL DE TRABALHO. Sindicato Patronal de Condomínios e Empresas de Administração de Condomínios.Disponívelem:https://www.sipces.org.br/materias,20107,direitosempregados-em-jornada-parcial-trabalho.html. Acesso em: 08 de Fevereiro de 2021.

FERNANDES, Aline**. Adicional Noturno: Como Funciona, Cálculo, Horas, CLT, Valor.** Disponível em:https://www.pontotel.com.br/adicional-noturno/. Acesso em: 08 de Fevereiro de 2021.

FUNDAÇÃO OSWALDO CRUZ**. Pesquisa analisa o impacto da pandemia entre profissionais da saúde.** Disponível em: https://portal.fiocruz.br/noticia/pesquisa-analisa-o-impacto-da-pandemia-entre-profissionais-de-saude.Acesso em: 22 de Maio de 2021.

FUNDAÇÃO OSWALDO CRUZ. Disponível em: https://www.fiocruzbrasilia.fiocruz.br/wpcontent/uploads/2020/04/Sa%C3%BAde-Mental. Acesso em: 16 de Maio de 2021.

HADA, Diana. **Entenda O que é e Como funciona Jornada de Trabalho Intermitente?** Disponível em: https://blog.tio.digital/jornada-de-trabalho-intermitente/. Acesso em: 03 de Fevereiro de 2021.

INSTITUTO DE PSIQUATRIA PAULISTA, 2019. **O que são doenças psicossomáticas e como se desenvolvem?** Disponível em: https://psiquiatriapaulista.com.br/o-que-sao-doencas-psicossomaticas/#:~:text=prevenir%20doen%C3%A7as%20psicossom%C3%A1ticas%3F,O%20que%20%C3%A9%20uma%20doen%C3%A7a%20psicossom%C3%A1tica%3F,ou%20agravando%20uma%20doen%C3%A7a%20f%C3%ADsica. Acesso em: 16 de Maio de 2021.

JORNADA DE TRABALHO. Justiça do Trabalho, 2017. Disponível em: https://www.tst.jus.br/jornada-de-trabalho. Acesso em 05 de Fevereiro de 2021.

LIMA, Bruna. **COVID-19: já morreram 5.798 profissionais da saúde desde início da pandemia.** Disponível em: https://www.em.com.br/app/noticia/nacional/2021/04/07/interna_nacional,1254446/covid-19-ja-morreram-5-798-profissionais-da-saude-desde-inicio-da-pandemia.shtml. Acesso em: 23 de Maio de 2021.

Madeiro, Carlos. **Com pandemia, morte de profissionais de saúde cresce 24,5% no país em 2020**. Disponível em: https://noticias.uol.com.br/saude/ultimasnoticias/redacao/2021/04/06/com-pandemia-

morte-de-profissionais-de-saude-cresce245-no-pais-em-2020.htm. Acesso em 20 de Maio de 2021.

NUNES, Elizabeth. **Saúde Mental dos Profissionais de Saúde na Pandemia de COVID-19.** Disponível em: https://www.cccancer.net/saude-mental-dos-profissionaisde-saude-na-pandemia-de-covid-19/.Acesso em 18 de Maio de 2021.

O QUE É INSALUBRIDADE NO TRABALHO? SISTEMA ESO, 2020. Disponível em:<https://sistemaeso.com.br/blog/seguranca-no-trabalho/o-que-e-insalubridadeno-trabalho#:~:text='Art>. Acesso em 12 de Fevereiro de 2021.

PAGOTTO, R. T.; OLIVEIRA, T. B. de; GEBRIM, R.; CORREGLIANO, D. U. 2017. **Parecer técnico: interpretações favoráveis aos trabalhadores e inconstitucionalidades da reforma trabalhista. Disponível em:** file:///C:/Users/Larissa/Downloads/CORREGLIANO,%20Danilo_%20GEBRIM,%20Ricardo_%20PAGOTTO,%20Ronaldo_%20BARISON,%20Thiago.pdf.Acesso em: 01 de Março de 2021.

ORGANIZAÇÃO PAN AMERICANA DAS AMÉRICAS LATINAS (OPAS) e ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). A situação da Enfermagem na América Latina. Disponível em: https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/54504/OPASHSSHR210010_por.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 05 de novembro de 2021.

SOARES, Gabriela. **Mortes de profissionais de saúde crescem 26% em 1 ano de pandemia no Brasil** Disponível em:https://www.poder360.com.br/coronavirus/mortes-de-profissionais-de-saudecrescem-26-em-1-ano-de-pandemia-no-brasil/. Acesso em: 20 de Maio de 2021.