

ENFERMEIROS

Nº	Tipo	Número	Remetente	Destinário	Emenda/Assuntos
1	PL	2567/2006	GAB 19	CLDF	Jornada de trabalho dos ocupantes dos cargos de Enfermeiro, Técnico em Enfermagem e Auxiliar de Enfermagem.
2	CDL	3322/2004	GAB 19	Wilson Barbosa Consultor Legislativo	Consulta sobre Possibilidade de proposição legislativa.



PROJETO DE LEI Nº

(Do Sr. Deputado Brunelli)

Ao Protocolo regulamentar para registro (Do Sr. Deputado Brunelli)
seguida à CAS e OCA.
Em, 17 / 10 / 06.

[Assinatura]
Assessoria do Plenário

Dispõe sobre a jornada de trabalho dos ocupantes dos cargos de Enfermeiro, Técnico em Enfermagem e Auxiliar de Enfermagem da rede privada de saúde do Distrito Federal e dá outras providências.

A CÂMARA LEGISLATIVA DO DISTRITO FEDERAL decreta:

Art. 1º Os ocupantes dos cargos de Enfermeiro, Técnico em Enfermagem e Auxiliar de Enfermagem da rede privada de saúde do Distrito Federal, regidos pela Lei nº 7.498, de 25 de junho de 1986, regulamentada pelo Decreto 94.406, de 08 de junho de 1987 e a pela Lei nº 352, de 12 de novembro de 1992, ficam submetidos à jornada de trabalho de trinta horas semanais.

Parágrafo Único. Para efeitos desta Lei, entende-se como rede privada de saúde do Distrito Federal, os hospitais, clínicas, unidades de saúde e congêneres.

Art. 2º Esta Lei entrará em vigor na data de sua publicação.

Art. 3º Revogam-se as disposições em contrário.

JUSTIFICAÇÃO

Por entender que o objeto desta proposição é assunto afeto à saúde pública, acreditamos que a referida matéria encontra amparo jurídico no inciso XII do art. 24 da Constituição Federal, que assim prevê:

Art. 24. Compete à União, aos Estados e ao Distrito Federal legislar concorrentemente sobre:

I -



XII - previdência social, proteção e defesa da saúde.
(grifo nosso)

Além disso, a Constituição da República Federativa do Brasil combinando-se os arts. 30, I e 32, § 1º, atribuem também ao Distrito Federal competência para legislar sobre o assunto em questão:

“Art. 30 Compete aos municípios:

I – legislar sobre assuntos de interesse local;”

“Art. 32

§ 1º – Ao Distrito Federal são atribuídas às competências legislativas reservadas aos Estados e Municípios.”

Neste ano, aqui em Brasília, o Sindicato dos Profissionais de Enfermagem, em marcha pela luta pela diminuição da carga horária da categoria, noticiou com propriedade que os enfermeiros, técnicos em enfermagem e auxiliares de enfermagem são os únicos profissionais que passam 24 (vinte e quatro) horas por dia ao lado dos enfermos.

Por isso, enquanto representante do povo, assumimos um compromisso de luta com esses bravos profissionais e nos habilitamos em requerer uma jornada de trabalho mais humanizada, mais digna, enfim, para que possam desenvolver suas atividades com menos stress e qualidade de vida.

Recentemente, a Revista Latino-Americana de Enfermagem, publicou matéria sobre os danos causados esses profissionais de saúde, frente à excessiva carga horária por eles enfrentados.

Diz à matéria que no Brasil, de maneira geral, a relação saúde-trabalho é muito problemática, devido especialmente a inexistência de condições de vida e trabalho satisfatórias. Essa precariedade pode ser detectada, dentre a várias determinações da referida relação, através da elevada incidência de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais, mesmo que as notificações encontradas não coincidam com a realidade.

Esses profissionais da saúde no âmbito do Distrito Federal possuem condições de trabalho insatisfatórias devido a inúmeros fatores



que vão desde a baixa remuneração a esquemas de horários de trabalho adotados.

A atividade de Enfermagem é caracterizada pela promoção, manutenção e restabelecimento das necessidades básicas do indivíduo, em especial quando este é atingido em sua integridade física e/ou mental.

Além disso, no que diz respeito aos profissionais das diversas áreas da enfermagem, assinalam que essas categorias deparam-se com uma série de dificuldades ocasionadas pela carga física e mental sofrida na prestação da assistência, pela alteração dos ritmos biológicos devido a constantes mudanças de turnos, excesso de horas trabalhadas e ainda devido às condições de alimentação e transporte.

Especificamente em relação à carga mental, tem-se que a diversidade e a complexidade dos procedimentos técnicos, a hierarquização, a organização do trabalho e a confrontação cotidiana com o sofrimento, dor e morte são causadores de carga mental excessiva no trabalho desses profissionais, os quais podem levar a fadiga.

Fadiga é um fenômeno preocupante da situação de trabalho de difícil conceituação, interpretação e aferição e que se torna complexo, porque serve para nomear um estado global resultante do desequilíbrio interno devido ao sistema de relações do organismo.

Entende-se após longa revisão da literatura, que a fadiga, pode atingir indivíduos de todas as faixas etárias, no desenvolvimento de qualquer tipo de atividade realizada por um período de tempo, que além de ser um fenômeno que causa mal estar, provoca alterações no estado psicossomático, podendo ser encarado como resultante de esforço físico e/ou mental associado às condições do ambiente, fatores psicológicos inerentes ao regime de trabalho, condições individuais e as condições de trabalho.

Estudos comprovam que toda situação de trabalho tem pelo menos três aspectos: físico, cognitivo e psíquico e cada um deles pode determinar uma sobrecarga.



O trabalho se torna perigoso ao aparelho psíquico tão logo ele se oponha a sua livre atividade. Cada indivíduo possui suas formas de descargas preferenciais; a satisfação e o prazer no trabalho são potentes formas de descargas psíquicas.

Se um trabalhador permite a diminuição da carga psíquica, ele está em equilíbrio; no inverso ocorre sobrecarga devido ao acúmulo de energia levando a um estado de tensão e desprazer, conseqüentemente propiciando o aparecimento da fadiga mental.

A fadiga mental pode ser originada pelo inter-relacionamento de fatores profissionais e/ou extra-profissionais e as características do indivíduo. Entre os fatores pode-se ressaltar: iluminação inadequada, desconforto térmico, sonoro, pausas insuficientes, jornadas prolongadas esquemas de turnos, vícios posturais, trabalho monótono e repetitivo, mau relacionamento, responsabilidade, salário, alta concentração mental e ambiente de trabalho estressante, baixo padrão de vida, problemas de alimentação, habitação, vestuário, transporte, assistência social e médica e, logicamente, carga horária incompatível com a profissão.

O indivíduo reage aos agentes estressantes de acordo com sua constituição e sua maneira de conceber o mundo. Assim, para que ocorra adaptação entre o indivíduo e seu trabalho, existe a necessidade de analisar os fatores ora descritos, a fim de evitar-se a fadiga.

Outros estudos apontam como principais sintomas da fadiga psíquica: cefaléia, adinamia, alterações do sono, angústia, ansiedade, dificuldade para respiração profunda, dores gerais e precordiais, palpitações, vertigens, sudorese, diarréia, diminuição da memória, cansaço fácil, tendência a hipocondria, alterações visuais, humor deprimido e diminuição da libido. E resalta que ela pode ser também considerada em relação ao tipo de duração da manifestação, ou seja, pode ser aguda e crônica.

O que se pode concluir é que a diversidade das atividades desenvolvidas, o excesso de carga horária semanal, as interrupções freqüentes do trabalho, os imprevistos e o lidar com o sofrimento e morte são aspectos agravantes no trabalho desses profissionais da enfermagem que conduzem ao desgaste mental.

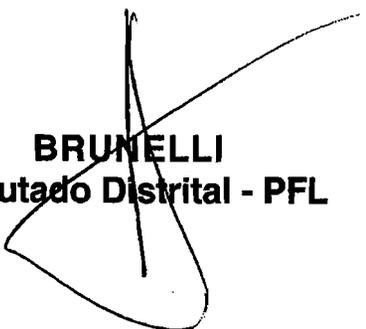


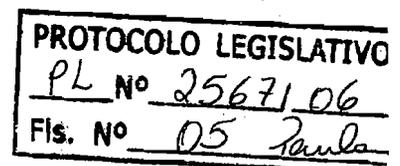
O esquema de turnos alternantes, somados aos fatores retromencionados, influencia negativamente os horários reservados à alimentação, sono e repouso, o relacionamento com a família e amigos, a realização de atividades sociais e de lazer, além de ser considerado como fator interferente ao aparecimento de fadiga e motivo de insatisfação para maioria desses profissionais.

Fica sobejamente explicado que o excesso de carga horária é extremamente prejudicial à saúde dos enfermeiros, técnicos e auxiliares de enfermagem, além de não ser produtivo para os hospitais e clínicas particulares.

Pelo exposto, esperamos contar com o apoio dos ilustres Deputados para a aprovação do Projeto de Lei ora apresentado.

Sala das Sessões, em 17 de outubro de 2006.


BRUNELLI
Deputado Distrital - PFL



LEI Nº 352, DE 12 DE NOVEMBRO DE 1992
DODF DE 13.11.1992

Autoriza o Poder Executivo a implantar a função de Técnico em Enfermagem na rede de Saúde do Distrito Federal.

O GOVERNADOR DO DISTRITO FEDERAL, FAÇO SABER QUE A CÂMARA LEGISLATIVA DO DISTRITO FEDERAL DECRETA E EU SANCIONO A SEGUINTE LEI:

Art. 1º - Fica o Poder Executivo autorizado a implantar a função Técnico em Enfermagem na rede de saúde do Distrito Federal, de conformidade com a Lei nº 7.498, de 25 de junho de 1986, que dispõe sobre o exercício da enfermagem, e o Decreto nº 94.406, de 08 de junho de 1987, que regula suas atividades.

Art. 2º - São condições para o exercício da função de Técnico em Enfermagem:

I - ser titular do diploma ou do certificado de Técnico em Enfermagem, expedido de acordo com a legislação e registrado no órgão competente;

II - ser titular do diploma ou do certificado legalmente conferido por escola ou curso estrangeiro, registrado em virtude de acordo de intercâmbio cultural ou revalidado no Brasil com diploma de Técnico em Enfermagem.

Art. 3º - São atribuições do Técnico em Enfermagem as constantes do Art.10 do Decreto 94.406, de 08 de junho de 1987.

Art. 4º - O vencimento básico do Técnico em Enfermagem corresponderá àquele pago aos servidores integrantes da carreira de Assistente intermediário de Saúde.

Art. 5º - Os servidores integrantes da carreira de Auxiliar de Enfermagem, que preencherem os requisitos do art. 2º, e que estejam em pleno exercício nos cargos específicos, serão enquadrados como Técnicos em Enfermagem, respeitados os direitos adquiridos e a correlação dos níveis da Tabela Permanente.

Art. 6º - A Fundação Hospitalar do Distrito Federal, fica autorizado a ministrar o curso de Técnico em Enfermagem, através da Escola Técnica de Saúde de Brasília (ETESB).

Art. 7º - Os Técnicos em Enfermagem da rede pública do Distrito Federal estarão sujeitos a jornada de trabalho de 24 (vinte e quatro) horas semanais.

Art. 8º - O Poder Executivo tomará as providências necessárias à regulamentação desta Lei.

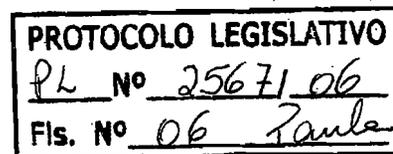
Art. 9º - Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 10 - Revogam-se às disposições em contrário.

Brasília, 12 de novembro de 1992
104º da República e 33º de Brasília

JOAQUIM DOMINGOS RORIZ

Este texto não substitui o publicado na imprensa oficial.



ASSESSORIA LEGISLATIVA
UNIDADE DE CONSTITUIÇÃO E JUSTIÇA
CONSULTA CONS 488-06.doc

CONSTITUCIONALIDADE DA LEI 3322/2004

por

WILSON BARBOSA
Consultor legislativo
fevereiro/2007

ASSESSORIA LEGISLATIVA
UNIDADE DE CONSTITUIÇÃO E JUSTIÇA
Assunto: Consulta sobre possibilidade de proposição legislativa
Interessado: Gabinete do Deputado Brunelli

NOTA TÉCNICA

Em resposta à consulta solicitada pelo gabinete do Deputado Brunelli acerca de demanda de um grupo de enfermeiras aposentadas sobre possível prejuízo decorrente de alteração legislativa, a Unidade de Constituição e Justiça informa, pelas razões aduzidas a seguir, que não foram encontrados argumentos que pudessem sustentar as pretensões do referido grupo de aposentadas.

Em síntese, pleiteiam as enfermeiras aposentadas aumento de remuneração em face de redução da carga horária dos servidores ativos. A carga horária ao tempo da aposentadoria dessas enfermeiras era de 30 horas semanais. Os servidores ativos tiveram carga horária semanal reduzida para 24 horas. Como a remuneração nominal manteve-se inalterada, as enfermeiras aposentadas acreditam ter direito a aumento equivalente a seis horas semanais, porque teriam contribuído para a seguridade social com base em trinta horas semanais.

Contudo, o parágrafo oitavo do artigo 40 da Constituição Federal, com redação alterada pela Emenda 41/2003, extinguiu paridade salarial entre servidores ativos e inativos.

Art. 40. Aos servidores titulares de cargos efetivos da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, incluídas suas autarquias e fundações, é assegurado regime de previdência de caráter contributivo e solidário, mediante contribuição do respectivo ente público, dos servidores ativos e inativos e dos pensionistas, observados critérios que preservem o equilíbrio financeiro e atuarial e o disposto neste artigo. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 41, 19.12.2003)

~~§ 8º — Observado o disposto no art. 37, XI, os proventos de aposentadoria e as pensões serão revistos na mesma proporção e na mesma data, sempre que se modificar a remuneração dos servidores em atividade, sendo também estendidos aos aposentados e aos pensionistas quaisquer benefícios ou vantagens posteriormente concedidos aos servidores em atividade, inclusive quando decorrentes da transformação ou reclassificação do cargo ou função em que se deu a aposentadoria ou que serviu de referência para a concessão da pensão, na forma da lei. (Incluído pela Emenda Constitucional nº 20, de 15/12/98)~~

§ 8º É assegurado o reajustamento dos benefícios para preservá-
-lhes, em caráter permanente, o valor real, conforme critérios

estabelecidos em lei. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 41, 19.12.2003)

Nesse sentido, qualquer proposição que tencionasse a vinculação entre proventos de ativos e de inativos configurar-se-ia inviável, haja vista expressa determinação constitucional proibindo tal vinculação. Ademais, a Lei 3322, de 18.02.2004, insere-se no ordenamento jurídico vigente em plena consonância com a orientação constitucional. Essa Lei reestruturou a carreira dos enfermeiros no Distrito Federal e estabeleceu a jornada de trabalho para a categoria em 24 horas:

CAMARA LEGISLATIVA DO DISTRITO FEDERAL LEI Nº 3322, DE 18 DE FEVEREIRO DE 2003

(Autor do Projeto: Poder Executivo)

Reestrutura a carreira de Enfermeiro, do quadro de pessoal do Distrito Federal, fixa seus vencimentos e dá outras providências.

O GOVERNADOR DO DISTRITO FEDERAL, FAÇO SABER QUE A CÂMARA LEGISLATIVA DO

DISTRITO FEDERAL DECRETA E EU SANCIONO A SEGUINTE LEI:

CAPÍTULO I

DA CARREIRA

Art. 1º A carreira de Enfermeiro, do quadro de pessoal do Distrito Federal, criada pela Lei nº 2.638, de 7 de dezembro de 2000, fica reestruturada nos termos desta Lei.

§ 1º A carreira é composta do cargo de enfermeiro, agrupado em classes, padrões e quantitativo estabelecidos no anexo I desta Lei.

§ 2º As atribuições do cargo de enfermeiro serão definidas em Ato próprio a ser baixado pelo Secretário de Estado de Saúde no prazo de noventa dias, contado a partir da vigência desta Lei.

CAPÍTULO II

DO INGRESSO E DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA

Art. 2º O ingresso na carreira de Enfermeiro far-se-á no padrão I da 3ª classe do cargo de enfermeiro, mediante aprovação em concurso público de provas ou de provas e títulos, exigindo-se diplomação em curso superior de Enfermagem, observados os requisitos fixados na legislação pertinente.

Art. 3º O desenvolvimento do servidor na carreira de que trata esta Lei far-se-á mediante a aplicação dos seguintes instrumentos, observados os requisitos e condições fixados em regulamento próprio:

I - progressão funcional entre padrões de vencimentos;

II - promoção entre classes previstas na carreira.

§ 1º Para os fins desta Lei, progressão funcional é a passagem do servidor para o padrão de vencimentos imediatamente superior de uma mesma classe; e promoção, a passagem do servidor do último padrão de uma classe para o primeiro da classe imediatamente superior.

§ 2º O instituto da progressão levará em consideração o tempo de serviço a cada período de doze meses de efetivo exercício, enquanto o da promoção levará em conta a produtividade, o tempo de serviço e a titularidade do servidor.

§ 3º Ao servidor em estágio probatório é vedada a concessão da progressão funcional de que trata o caput, garantindo-se-lhe, todavia, a progressão para o padrão correspondente ao período do estágio e seus efeitos financeiros após homologação do estágio probatório, caso o servidor seja confirmado no cargo após avaliação específica.

Art. 4º O desenvolvimento na carreira de Enfermeiro está vinculado a um programa de treinamento e qualificação, a ser estabelecido pela Secretaria de Estado de Saúde em regulamento próprio no prazo de noventa dias, contado a partir da vigência desta Lei, objetivando a permanente atualização e reciclagem profissional dos servidores que dela fazem parte.

CAPÍTULO III

DA JORNADA DE TRABALHO

Art. 5º A jornada de trabalho do enfermeiro é de vinte e quatro horas semanais.

§ 1º Observados os requisitos, e comprovada a necessidade do serviço e a existência de recursos orçamentários, a Secretaria de Estado de Saúde, mediante regulamentação fundamentada em avaliação semestral do desempenho das unidades beneficiárias, poderá oferecer aos ocupantes do cargo de enfermeiro opção pela jornada de quarenta horas semanais, excetuados os casos previstos em legislação própria.

§ 2º Uma vez concedida a jornada de trabalho de quarenta horas semanais, o retorno à jornada anterior deverá ser pleiteado com noventa dias de antecedência, ficando a Administração submetida ao mesmo prazo para determinar o retorno em decorrência de seu interesse.

§ 3º Após três anos de cumprimento ininterrupto da jornada de quarenta horas semanais, o retorno à jornada de trabalho de vinte e quatro horas semanais ficará sujeito a avaliação das necessidades do serviço e do desempenho do servidor, assegurado o direito de recurso relativamente à sua permanência no regime de quarenta horas semanais.

CAPÍTULO IV

DA REMUNERAÇÃO

Art. 6º Os vencimentos do cargo de enfermeiro são compostos das seguintes parcelas:

I - vencimento básico, conforme valores estabelecidos nos anexos II e III, observada a respectiva data de vigência;

II - Gratificação de Atividade de Enfermagem, instituída por esta Lei, no percentual de 210% (duzentos e dez por cento), incidente sobre o vencimento básico correspondente ao padrão em que o servidor estiver posicionado;

III - parcela individual fixa, de que trata a Lei nº 3.172, de 11 de julho de 2003;

IV - Gratificação de Incentivo às Ações Básicas de Saúde, de que trata a Lei nº 318, de 23 de setembro de 1992;

V - Gratificação de Movimentação, instituída pela Lei nº 318, de 23 de setembro de 1992;

VI - Gratificação de Titulação, instituída por esta Lei, incidente sobre o vencimento básico correspondente ao padrão em que o servidor estiver posicionado, não cumulativa, nos percentuais a seguir:

a) 30% (trinta por cento), no caso de o servidor possuir título de doutor;

b) 20% (vinte por cento), no caso de o servidor possuir título de mestre;

c) 15% (quinze por cento), no caso de o servidor possuir mais de uma especialização;

d) 7% (sete por cento), no caso de o servidor possuir uma especialização;

VII - Gratificação por Condições Especiais de Trabalho, de que trata a Lei nº 2.339, de 12 de abril de 1999.

Parágrafo único. A gratificação de que trata o inciso VI somente será concedida a partir de 1º de janeiro de 2005, conforme dispuser regulamentação a ser estabelecida pela Secretaria de Estado de Saúde no prazo de cento e oitenta dias, a partir da publicação desta Lei.

Art. 7º A partir da aplicação desta Lei, os integrantes da carreira de Enfermeiro não farão jus às seguintes parcelas:

I - Gratificação de Atividade, instituída pela Lei nº 329, de 8 de outubro de 1992;

II - Gratificação de Desempenho, instituída pela Lei nº 941, de 18 de outubro de 1995;

III - parcela pecuniária, de que trata a Lei nº 1.062, de 2 de maio de 1996.

Art. 8º Além do vencimento e das vantagens previstas nesta Lei, ficam garantidas ao servidor da carreira de Enfermeiro outras parcelas estabelecidas em legislação específica, inclusive as de caráter individual.

CAPÍTULO V

DAS FÉRIAS

Art. 9º O servidor integrante da carreira de Enfermeiro fará jus a trinta dias anuais de férias, nos termos da Lei específica.

§ 1º O servidor em exercício nas unidades de Pronto-Socorro; Centro Cirúrgico; Terapia Intensiva, inclusive em Unidade de Queimados; Psiquiatria;

Pronto-Atendimento; e Tratamento de Saúde Mental gozará vinte dias consecutivos de férias a cada seis meses de atividade, sendo vedadas a acumulação e a transformação em abono pecuniário.

§ 2º Além das unidades indicadas no § 1º, a critério da Secretaria de Estado de Saúde, outra área poderá ser incluída.

§ 3º Para o disposto no § 1º, o servidor deverá ter cumprido, no mínimo, vinte horas semanais de trabalho naquelas unidades há pelo menos doze meses.

§ 4º O disposto no § 1º vigorará a partir de janeiro de 2005.

CAPÍTULO VI

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 10. Aplica-se o disposto no art. 7º da Lei nº 2.638, de 7 de dezembro de 2000, aos servidores aposentados e beneficiários de pensão de servidor oriundos do cargo de assistente superior de saúde da carreira Assistência Pública à Saúde do Distrito Federal e do cargo de analista de administração pública da carreira Administração Pública do Distrito Federal, ocupantes da especialidade de enfermeiro, que, na data da concessão do benefício, se encontravam lotados na Secretaria de Estado de Saúde ou na extinta Fundação Hospitalar do Distrito Federal.

Art. 11. VETADO.

Art. 12. VETADO.

Art. 13. Anualmente, será realizado processo de remoção para a ocupação das vagas existentes na rede de saúde pública, mediante critérios propostos pela Comissão de Gestão da Carreira de Enfermeiro e fixados por Ato do Secretário de Estado de Saúde, assegurado o direito de recurso.

Art. 14. Nenhuma redução de remuneração poderá resultar da aplicação do disposto nesta Lei, sendo assegurada, em forma de vantagem pessoal nominalmente identificada, a parcela correspondente à diferença eventualmente obtida.

Art. 15. VETADO.

Art. 16. As disposições desta Lei aplicam-se aos proventos de aposentadoria e aos benefícios de pensão de servidor da carreira de Enfermeiro do quadro de pessoal do Distrito Federal.

Art. 17. As despesas decorrentes da aplicação desta Lei correrão à conta de recursos consignados ao Distrito Federal.

Art. 18. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação, com efeitos financeiros a partir de 1º de março de 2004, observado o disposto nos anexos II e III.

Art. 19. Revogam-se as disposições em contrário.

Publicada no DODF de 19.02.2004

Ver Anexo(s) no DODF

Há de se asseverar, ainda, que a lei 3322/2004 não prejudicou os servidores aposentados, pois há expressa determinação no artigo 14 dessa lei nesse sentido: “*Nenhuma redução de remuneração poderá resultar da aplicação do disposto nesta Lei, sendo assegurada, em forma de vantagem pessoal nominalmente identificada, a parcela correspondente à diferença eventualmente obtida.*”. Verifica-se, pois, que as enfermeiras aposentadas estejam recebendo os mesmos proventos dos servidores em atividade. Com efeito, os proventos dos enfermeiros aposentados não sofreram, com a Lei 3322/2004, qualquer redução nominal.

Por esses motivos, não vislumbramos alteração legislativa para o caso em estudo, haja vista a evidente inconstitucionalidade de proposição que vincule eventuais ganhos salariais obtidos por servidores em atividade ao provento de aposentados. Recorde-se, ainda, que tal proposição seria de iniciativa privativa do Poder Executivo.

Brasília, 9 de fevereiro de 2007

WILSON BARBOSA
Consultor Legislativo

PARECER nº 060/91

Ref: Fax de 30/10/91 – Enf^a Estela M^a de Araújo Sales do Hospital de Base Dr. Ary Pinheiro/RO.

EMENTA: Carga horária do profissional de Enfermagem.

EXM^o SR. PRESIDENTE DO CONSELHO FEDERAL DE ENFERMAGEM

V. Ex^a submete à apreciação de vossa Assessoria Jurídica consulta formulada pela Enfermeira *ESTELA MARIA DE ARAÚJO SALES* no que tange a carga horária do Profissional de Enfermagem.

Embora não haja norma Jurídica que disponha sobre a Jornada de Trabalho dos Profissionais de Enfermagem, em nosso ordenamento Jurídico tais profissionais constituem uma categoria diferenciada, face as suas atividades de enfermagem serem desenvolvidas em regime de plantão, muitas das vezes.

Como categoria específica devemos nos ater as peculiaridades quanto ao empregador, isto é; saber se o empregador é instituição de direito público ou de direito privado.

Para as instituições de direito privado os trabalhadores desta categoria reger-se-á pelo Regime da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e pelos Acordos e Convenções Coletivas.

Antes da promulgação da atual Carta Magna a jornada máxima de trabalho era de 48 horas semanais. No entanto, após entrar em vigor a atual Constituição, a Jornada de Trabalho (de qualquer trabalhador) não poderá ser superior a 44 horas semanais, de acordo com o inciso XIII, do art. 7º, da C.F., IN VERBIS:

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

.....*omissis*.....

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

O dispositivo supracitado fixou o limite máximo da Jornada de Trabalho, impedindo desta forma, que o empregador exija do empregado Jornada superior à preceituada.

A Enfermagem pode ser uma categoria diferenciada, conforme já mencionamos, não raro as condições de trabalhos, precipuamente, no que tange a Jornada de Trabalho são regulados através de Acordo Coletivo. A exemplo disto, tomemos como base o Estado do Rio de Janeiro, onde a Jornada de Trabalho dos Profissionais de Enfermagem é de 36 horas semanais (totalizando 180 horas mensais).

Não obstante, ressaltamos que nenhum empregador está obrigado a contratar Profissionais de Enfermagem com Jornada de Trabalho diversa da Constituição, salvo quando houver disposição em contrário, isto é, alguma convenção que a regule – Acordo de Trabalho, por exemplo.

Em se tratando de Instituições de Direito Público observa-se-á o que cada ente (União, Estado e Município) dispõe.

Para melhor elucidação façamos de base, novamente, o Rio de Janeiro.

No âmbito Municipal a Jornada de Trabalho da Enfermagem é de 30 horas semanais. Já no Estado a Jornada é um pouco maior, é de 32 ½ horas semanais.

Salientamos ainda, que na esfera da União os servidores estão sujeitos a uma Jornada de Trabalho de 40 horas semanais, de acordo com o art. 19 da Lei nº 8.112/90. Todavia, entendemos que esse dispositivo não é aplicável aos Profissionais de Enfermagem, face ao direito adquirido que eles conquistaram, haja visto que em alguns órgãos a Jornada sempre foi de 30 horas semanais e em outros, esta Jornada foi adquirida através de Acordo.

De resto, concluímos que enquanto não houver Lei que regulamente a Jornada de Trabalho dos Profissionais, os Empregadores poderão exigir a Jornada Máxima (44 horas), salvo se houver algum Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho ou Direito Adquirido a Jornada Menor.

Essa é a nossa opinião, s.m.j.

Rio de Janeiro, 06 de novembro de 1991

ITALO BITTENCOURT DE MACEDO