

COMISSÃO ESPECIAL DESTINADA A PROFERIR PARECER AO
PROJETO DE LEI Nº 6.787, DE 2016

EMENDA AO SUBSTITUTIVO DO PL 6787/2016 Nº

(Da Deputada Gorete Pereira)

Acrescenta dispositivo ao Substitutivo
do PL nº 6.787/2016.

Acrescente-se ao art. 59 do substitutivo do PL6787/16 em questão o
seguinte § 6º:

“Art. 59

.....

§ 6.º Na área de saúde, em situações imperiosas, em que haja risco à vida de terceiros, poderá haver extensão da jornada de trabalho dos empregados contratados em regime de plantão, devendo os acordos e convenções coletivas disciplinarem a forma de remuneração e compensação da jornada excedente.

JUSTIFICAÇÃO

No presente momento, a Constituição Federal aplica a regra de limite semanal de jornada, com 44 horas de labor, podendo o empregado realizar o máximo de 2 (duas) horas diárias excedentes. Nesse cenário, o incremento apresentado pela Reforma Trabalhista, assim como a flexibilização no entendimento da compensação mensal, traz benefícios imediatos a diversos segmentos.

Historicamente, os prestadores dos serviços de saúde contratam a maioria de seus profissionais da equipe multidisciplinar em jornada de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso. Cumpre ressaltar que o trabalho realizado nas condições acima descritas já é recepcionado pelo próprio Poder Judiciário,

conforme se verifica do entendimento constante da Súmula 444 do TST, a seguir transcrita:

Súmula nº 444 do TST

JORNADA DE TRABALHO. NORMA COLETIVA. LEI. ESCALA DE 12 POR 36. VALIDADE. 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.

Como se observa a Súmula admite a jornada de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso, mas essa admissão está condicionada a situações de caráter excepcional. Por que só excepcionalmente? Deveria ser permitido a qualquer tempo e hora, bastando que houvesse a previsão em Norma Coletiva (Acordo ou Convenção Coletiva).

Para além disso, necessário observar aspectos muito específicos pertinentes aos que atuam no sistema de *Home Care*. Observe-se o seguinte exemplo: um empregado que está encerrando sua jornada de 12 horas deve sair, por óbvio, ao seu término. Entretanto, o reideiro, por razões pessoais (doença própria ou em familiares, dia de trânsito caótico e tantos outros fatos prosaicos da vida) ou profissionais (está em outro plantão e o reideiro também não o substituiu) não comparece à residência a que estava designado.

Como proceder? Deixar o paciente e ir embora por que chegou ao limite da jornada? Mesmo em se tratando da saúde do paciente? Ou seja, a jornada deve se sobrepor à saúde do paciente? É razoável que se diga um sonoro e definitivo não. Portanto, é preciso, no que toca ao universo das empresas de *Home Care* haver tratamento diferenciado. Há especificidades únicas. Mesmo com a melhor logística e um razoável quadro de empregados na reserva para atender a essas situações eventuais, ainda assim, rendições não poderão ser concretizadas. Assim, a fixação de percentual razoável de empregados na reserva à razão de 4% (quatro por cento) cotejado com o total de empregados exercentes das funções que necessitam de rendição, representa medida salutar e que atende

por completo os interesses de todos os envolvidos na atividade: pacientes, profissionais e empresas. Desconhecer a veracidade dos fatos acima descritos é negar a realidade e privilegiar ideias preconcebidas. Isso posto, é pleito importante que esta particularidade do segmento seja abordada de forma diferenciada na reforma: (i) a inclusão da jornada 12 x 36 horas para os serviços de saúde; e (ii) a possibilidade da extensão da jornada para 24 horas, nos casos das faltas de rendição e desde que seja interesse do trabalhador dobrar.

Nesse contexto, sinalizamos proposta de inclusão de dispositivo na CLT, no âmbito da discussão da Reforma Trabalhista.

Sala da Comissão, de abril de 2017.

Deputada Gorete Pereira