



CÂMARA DOS DEPUTADOS

PROJETO DE LEI N.º 3.783, DE 2024

(Do Sr. Mauro Benevides Filho)

Altera a Lei nº 7.498, de 25 de junho de 1986, para dispor sobre a jornada de trabalho dos profissionais de enfermagem e a abrangência do piso nacional.

DESPACHO:

APENSE-SE À(AO) PL-4523/2023.

APRECIAÇÃO:

Proposição Sujeita à Apreciação Conclusiva pelas Comissões - Art. 24 II

PUBLICAÇÃO INICIAL

Art. 137, caput - RICD



Projeto de Lei nº de 2024
(do Sr. Mauro Benevides Filho)

Altera a Lei nº 7.498, de 25 de junho de 1986, para dispor sobre a jornada de trabalho dos profissionais de enfermagem e a abrangência do piso nacional.

Apresentação: 01/10/2024 17:22:57.993 - MESA

PL n.3783/2024

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º Esta lei altera a Lei nº 7.498, de 25 de junho de 1986, para dispor sobre a jornada de trabalho dos profissionais de enfermagem, limitando-a a trinta e seis horas semanais, e da abrangência do piso nacional, que deverá ser aplicado uniformemente em todo o território nacional, salvo negociação coletiva que acorde valor superior.

Art. 2º A Lei nº 7.498, de 25 de junho de 1986, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“*Art. 2º*

§ 1º A enfermagem é exercida privativamente pelo Enfermeiro, pelo Técnico de Enfermagem, pelo Auxiliar de Enfermagem e pela Parteira, respeitados os respectivos graus de habilitação.

§ 2º A jornada de trabalho dos profissionais referidos no § 1º não excederá trinta e seis horas semanais.

.....
Art. 15-A

*§ 1º O piso salarial dos profissionais celetistas de que tratam os arts. 7º, 8º e 9º desta Lei é fixado com base no piso estabelecido no **caput** deste artigo, para o Enfermeiro, na razão de:*

.....
§ 2º O piso salarial nacional é válido em todo o território brasileiro uniformemente.

§ 3º Negociações coletivas poderão definir valores de abrangência regional, estadual ou municipal, mas sempre acima do piso nacional.



* C D 2 4 7 8 6 8 7 2 4 4 0 0 *



Art. 15-F O piso salarial nacional dos profissionais de que trata esta lei corresponde à jornada de trinta e seis horas semanais.

..... ” (NR)

Art. 3º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

JUSTIFICAÇÃO

A primeira lei a regulamentar a profissão da enfermagem no Brasil foi a Lei nº 2.604, de 17 de setembro de 1955, que foi atualizada pela Lei nº 7.498, de 25 de junho de 1986. Infelizmente, nenhum dos dois diplomas legais tratou da jornada de trabalho desses profissionais. O tema, porém, tornou-se mais relevante e urgente após a aprovação da Lei do Piso Salarial Nacional da Enfermagem, Lei nº 14.434, de 4 de agosto de 2022. A definição do piso sem amparo em lei que estabeleça nacionalmente essa jornada gerou distorções graves. Há contratos que preveem trinta, trinta e seis e até mesmo quarenta e quatro horas de trabalho, organizados em diferentes distribuições de escala. O piso, em diversos casos, gerou insegurança jurídica e abriu a possibilidade da redução de salários ou da ampliação da carga horária sem contrapartida remuneratória. Para corrigir a lacuna gerada pela aprovação da Lei do Piso, faz-se necessário incluir na lei uma definição clara da jornada coberta pelo valor remuneratório básico da categoria.

Há diversos projetos de lei em trâmite nesta Casa, assim como no Senado, que têm por objetivo estabelecer a duração máxima do trabalho semanal desses nobres trabalhadores. Pelo levantamento inicial que fizemos, todos utilizam o marco de trinta horas.

Como regra geral, a Constituição fixou o trabalho normal com duração “não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais” (inciso XIII, art. 7º). Contudo, há diversas atividades que demandam maiores esforços físicos, mentais ou emocionais dos trabalhadores, o que enseja a criação de jornadas diferenciadas. Poderíamos citar o exemplo dos bombeiros civis, que, nos termos da Lei nº 11.901, de 12 de janeiro de 2009, possuem jornada semanal limitada a trinta e seis horas, e dos técnicos em radiologia, cuja jornada é limitada a vinte e quatro horas pela Lei nº 7.394, de 29 de outubro de 1985.

Em nosso entendimento, para que alcancemos um equilíbrio mais justo entre a carga horária trabalhada e o piso salarial legal, devemos estabelecer para os profissionais de enfermagem uma jornada de trinta e seis horas semanais. Essa redução em relação ao que seria a jornada padrão justifica-se e virtude da natureza de seu





trabalho, que é estressante e profundamente exigente. O erro, por menor que seja, coloca o tratamento e a própria vida de pacientes em risco. É necessário, portanto, garantir a esses trabalhadores da saúde o acesso a formas de redução da fadiga. A lei já prevê que as instituições de saúde ofereçam condições adequadas de repouso, em locais arejados, confortáveis e dimensionados de modo compatível com a quantidade de profissionais em serviço. Todavia, ainda é necessário garantir que o dia de expediente não seja exaustivo a ponto de comprometer a qualidade das tarefas realizadas.

O Conselho Federal de Enfermagem (Cofen) contabiliza mais de três milhões de inscrições ativas¹. O Perfil da Enfermagem no Brasil², publicado em 2017 pelo Cofen em parceria com a Fundação Oswaldo Cruz (Fiocruz), estima que as mulheres representam 85% (oitenta e cinco por cento) da categoria. Tradicionalmente, as profissões vinculadas ao cuidado costumam ser exercidas por mulheres, assim como a responsabilidade pelo cuidado com os filhos e parentes idosos. A jornada de trinta e seis horas também ajudaria essas profissionais a equilibrar de modo mais fácil a vida profissional e a pessoal. Note-se que não podemos reforçar estereótipos sexistas, mas nossa sociedade ainda se organiza a partir dessa percepção, que felizmente se moderniza, mas ainda é uma variável que deve ser levada em conta na busca pela melhora das condições de trabalho e de vida dos profissionais de enfermagem.

A redução da jornada também possibilitará que esses profissionais busquem mais facilmente formas de qualificação e aprimoramento profissional, que antes lhe eram interditadas em virtude de longas jornadas de trabalho. Ainda segundo o Perfil da Enfermagem, 38% (trinta e oito por cento) da categoria, na faixa entre 26 e 35 anos de idade, encontra-se na fase de “pós-formação profissional”, ou seja, busca se qualificar para os serviços que lhe são solicitados, especializando-se por meio de uma pós-graduação (enfermeiros) ou uma graduação/extensão (técnicos). Essa busca por especialização está diretamente associada à perspectiva de inserção no mercado de trabalho em funções de maior complexidade e destreza cognitiva. Garantir tempo para a realização de cursos, estágios e outras modalidades de formação reverte-se tanto em bem para o profissional quanto para seu empregador e toda a sociedade, ainda mais em um tipo de atividade que exige destreza e atenção.

É importante acrescentar que em dezembro de 2023 o Supremo Tribunal Federal manifestou-se sobre a Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) nº 7222, iniciada em agosto de 2022 por requerimento da Confederação Nacional de Saúde, Hospitais e Estabelecimentos e Serviços (CNSaúde) e que tinha por objetivo a declaração de inconstitucionalidade da Lei do Piso Nacional da Enfermagem. A lei foi considerada constitucional, porém, no que se refere à aplicação de seu art. 15-A, o voto vencedor estabeleceu que a implementação do piso salarial para profissionais celetistas deve ocorrer de forma regionalizada, mediante negociação coletiva nas diferentes bases territoriais e nas respectivas datas-bases. Caso seja frustrada tal negociação coletiva,

¹ [Quantitativo de Profissionais por Regional \(cofen.gov.br\)](https://cofен.gov.br/Quantitativo de Profissionais por Regional (cofen.gov.br))

² [PerfilDaEnfermagem.pdf \(cofen.gov.br\)](https://cofен.gov.br/PerfilDaEnfermagem.pdf (cofen.gov.br))



* C D 2 4 7 8 6 8 7 2 4 4 0 0 *



propõe a via do dissídio coletivo. Como resultado, o piso nacional não existe para os celetistas e o dissídio pode ser resolvido com a definição de valores abaixo do piso.

Considero que, da mesma forma que o salário mínimo, é salutar que estados mais abastados possam definir valores superiores ao mínimo determinado pelo governo federal. Entretanto, essa, de certa forma, regionalização dos ganhos dos trabalhadores não pode se dar em seu prejuízo. De igual maneira pensa a Procuradoria-Geral da República, que em sua apreciação da ADI 7222 manifestou-se da seguinte forma:

"1. Está no campo de atuação legislativa, por sua própria iniciativa, estabelecer pisos salariais setoriais, em incentivo ou proteção a tais ou quais categorias, atribuição que não se confunde com a reserva de iniciativa conferida aos Chefes do Executivo para deliberar sobre a gestão do funcionalismo público.

2. A instituição de piso salarial aos enfermeiros, aos auxiliares e técnicos de enfermagem e às parteiras consolida política pública de valorização dos profissionais da saúde e de saneamento de desigualdades remuneratórias regionais, havendo previsão constitucional expressa de sua previsão por lei federal, após a promulgação da EC 124/2022, a refutar alegação de vício de iniciativa.

3. A possibilidade de mitigação à liberdade de contratação e à atuação sindical no campo de negociações de ajustes remuneratórios ressalta da Constituição Federal, ao estabelecer a instituição de pisos salariais como direito do trabalhador (art. 7º, V), em abono a valores constitucionais como a dignidade humana e a objetivos fundamentais de promoção do bem de todos e de redução das desigualdades sociais e regionais.

4. A avaliação dos impactos sociais e econômicos de lei aprovada pelo Congresso Nacional, e sancionada pelo Presidente da República, integram o próprio mérito do processo legislativo, não sendo dado ao Judiciário, sob o pretexto de insuficiência ou de deficiência dos debates e de uma alegada afronta à razoabilidade e à proporcionalidade, reexaminar a decisão do Parlamento, a fim de afirmar o acerto ou desacerto de sua avaliação e do produto da atividade legislativa, sob pena de violação do princípio da separação de poderes. [...]"³

Nesse sentido, propomos aperfeiçoar a redação do art. 15-A, que trata dos profissionais contratados sob o regime da CLT, para deixar claro que o piso nacional deve valer uniformemente em todo o território brasileiro e que os acordos coletivos só podem ser feitos para que os trabalhadores recebam valores acima do piso, nunca abaixo. Se fosse permitido o pagamento de valores abaixo do piso, não existiria, na prática, um piso.

³ [Acórdão19-09-2022.asp \(stf.jus.br\)](https://acordao19-09-2022.asp(stf.jus.br)), pp. 9-10



* C D 2 4 7 8 6 8 7 2 4 4 0 0 *



CÂMARA DOS DEPUTADOS

Por todas essas razões, apresentamos esta proposição. Tenho certeza que os nobres pares terão sensibilidade para endereçar adequadamente o tema, apoiando este Projeto de Lei e contribuindo para seu aprimoramento.

Sala das Sessões, de setembro de 2024.

Mauro Benevides Filho
Deputado Federal – PDT/CE

Apresentação: 01/10/2024 17:22:57.993 - MESA

PL n.3783/2024



* C D 2 2 4 7 8 6 8 7 2 4 4 0 0 *





CÂMARA DOS DEPUTADOS

CENTRO DE DOCUMENTAÇÃO E INFORMAÇÃO – CEDI
Coordenação de Organização da Informação Legislativa – CELEG

**LEI N° 7.498, DE 25 DE
JUNHO DE 1986**

<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1980-1987/lei7498-25-junho-1986-368005-norma-pl.html>

FIM DO DOCUMENTO