

PARECER TÉCNICO Nº 007/2014

ASSUNTO: A obrigatoriedade dos Técnicos de Enfermagem dar 36 horas e se é legal a recusa da advertência.

1. Do fato

Solicitado esclarecimento a respeito da obrigatoriedade dos Técnicos de Enfermagem dar 36 horas e se é legal a recusa da advertência.

2. Da fundamentação e análise

Regular o período de trabalho é algo essencial para o ser humano, seja pela ordem econômica, social ou biológica. Sua relevância é destaque no contexto mundial, e pela importância a Declaração Universal dos Direitos do Homem de 1948 “*destaca no artigo XXIV - Todo homem tem direito a repouso e lazer, inclusive a limitação razoável das horas de trabalho e a férias remuneradas periódicas*”.

O fundamento Legal nós encontramos na Constituição Federal, CLT Capítulo II Artigos 57 a 75 e Lei 605/49.

No Brasil a quem defina o período de trabalho como jornada de trabalho; outros, inclusive a Consolidação das Leis Trabalhistas - CLT preferem duração do trabalho. O fato é que de uma ou de outra forma, o empregado participa com suas funções na empresa sempre vinculadas a um período de horas.

Registra-se que na época do século XIX (1801) a jornada chegava a atingir períodos de 12 a 16 horas, mesmo entre os menores e as mulheres. Não existia nenhuma limitação, como atualmente nosso ordenamento jurídico prevê.

Com a evolução da classe assalariada e a organização dos sindicatos, essas extensas horas foram combatidas, e a partir do século XX (1901) passamos a ter em diversos países (França, Inglaterra, etc.) jornada máxima de 10 (dez) horas diárias.

Porém, foi na Conferência das Nações Aliadas, em Paris, que houve inspiração para estabelecer a jornada de 8 horas diária ou de 48 horas semanal de trabalho.

Modernamente no Brasil, a partir da Constituição Federal de 1988, a jornada de trabalho sofreu novas alterações. Art. 7º inciso XIII – “*duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta semanais facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho*”.

A Constituição Federal de 1988 em seu artigo 7º inciso XIII e CLT art. 58, passaram a determinar que a jornada de trabalho não 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite.

A limitação da jornada de trabalho, atualmente vigente, não impossibilita que ela seja menor, apenas assegura um limite máximo. Embora, ainda, exista uma extensão através do regime de compensação e prorrogação das horas.

Deve-se considerar que algumas atividades - ou por força de lei ou acordo coletivo -, possuem jornadas especiais.

O empregador pode formular período de jornada no contrato de trabalho de acordo com suas necessidades, basta não ferir a proteção da lei. Assim podemos ter empregado horista, diarista ou mensalista.

Temos registrados na ordem econômica do trabalho uma jornada especial com regime de 12 x 36; ou seja, 12 horas de trabalho e 36 horas de descanso. Essa jornada, embora não prevista na lei, tem sido adotada por diversas normas coletivas (Sindicato) e tolerada pela jurisprudência pela típica necessidade das empresas com alguns seguimentos específicos, tais como área de saúde e segurança. Devo ressaltar que a justiça aceita tal prática mediante a existência da norma coletiva e a impossibilidade da empresa em implantar outro horário. Caso não exista a norma coletiva criando este horário, a empresa sofrerá com as penalidades previstas e a possibilidade de arcar com o pagamento das horas extras.

No que concerne à obrigação ética do Técnico de enfermagem de trabalhar 36 horas nota-se que não há respaldo legal e como profissional de enfermagem, precisará abalizar tal atividade à luz da Lei nº 5.905/73 do exercício profissional, bem como, a Resolução COFEN - 311/2007 que aprova a reformulação do Código de Ética dos Profissionais de Enfermagem.

Art. 12 – assegurar à pessoa, família e coletividade assistência de enfermagem livre de danos decorrentes de imperícia, negligência ou imprudência.

E baseando-se do arcabouço ético e jurídico o Plenário do Conselho Regional de Enfermagem de Pernambuco, em sua 464ª Reunião Ordinária, realizada em 31 de julho de 2014, considerando o parecer técnico nº 003/2013, cujo teor versa sobre dobra de plantão em

instituições de saúde públicas, privadas e filantrópicas, entendeu de forma unânime que a dobra de plantão não deve ser exigida para cobrir faltas rotineiras, licenças médicas prolongadas, férias e insuficiência de recursos humanos de um setor ou serviço de saúde.

Em casos justificados como de força maior, para que a assistência não sofra solução de continuidade, a jornada de trabalho, excedente, somada à jornada do plantão devido, não excederá 24 horas.

Consoante a questão da Advertência a Constituição Federal em seu artigo 5º reza que: “Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, no termo seguinte:

II - ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei.

3. Da conclusão

O arcabouço jurídico é o instrumento norteador das ações de todos os trabalhadores no Brasil, em se tratando especialmente do Técnico de Enfermagem, objeto desse parecer, a Lei nº 5.905/73 do exercício profissional, a Resolução COFEN -311/2007 que aprova a reformulação do Código de Ética dos Profissionais de Enfermagem, são os instrumentos que norteiam as suas atividades, vedando a este tão longa jornada de trabalho, pois entende que tal labor poderá potencializar os danos a sua saúde, bem como, erros na execução de suas atividades profissionais.

Recife, 26 de dezembro de 2014.

Conselheiro Parecerista
Gilberto Flavio Melo da Silva

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

www.Portalcofen.gov.br

www.coren-pe.gov.br

www.saude.gov.br

www.soleis.com.br/ebooks/TRABALHISTA

www.direitonet.com.br