

PARECER/CGCT Nº 008/2022

Assunto: Jornada de trabalho de 24h pelo profissional de enfermagem.

1. DO FATO:

Solicitado pela Coordenação do departamento de fiscalização a revisão do Parecer Técnico sobre o trabalho da enfermagem durante o período de 24 horas.

2. DA FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA:

CONSIDERANDO a Constituição da República Federativa do Brasil, Título II – dos Direitos e Garantias Fundamentais, Capítulo II – Dos Direitos Sociais, Art. 7º - “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social”, expressos nos incisos:

- 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**; (grifo nosso)
- XV – repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;
- XVI – remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal;
- XII - 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 (CRFB,1988);

CONSIDERANDO a Lei nº 5.452 de 1943 – Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) a qual refere nos Arts. 59-A e 71:

Art. 59-A - Parágrafo 2º. É facultado às entidades atuantes no setor de saúde estabelecer, por meio de acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação.

Art. 71 - Em qualquer trabalho em que a duração exceda de 06 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual

será, no mínimo, de 01 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 02 (duas) horas.

§ 1º Não excedendo de 06 (seis) horas o trabalho, será, entretanto, obrigatório um intervalo de 15 (quinze) minutos quando a duração ultrapassar 04 (quatro) horas.

§ 2º Os intervalos de descanso não serão computados na duração do trabalho.

§ 3º O limite mínimo de uma hora para repouso ou refeição poderá ser reduzido por ato do Ministro do Trabalho e Previdência Social, quando ouvido o Departamento Nacional de Higiene e Segurança do Trabalho (DNSHT), se verificar que o estabelecimento atende integralmente às exigências concernentes à organização dos refeitórios, e quando os respectivos empregados não estiverem sob regime de trabalho prorrogado a horas suplementares.

§ 4º A não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo para repouso e alimentação a empregados urbanos e rurais implica o pagamento, de natureza indenizatória, apenas do período suprimido, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho. (CLT, 2017).

CONSIDERANDO o artigo 15, inciso II, III, IV, VIII e XIV da Lei nº 5.905/73, onde se dispõe que compete aos Conselhos Regionais de Enfermagem: disciplinar e fiscalizar o exercício profissional, observadas as diretrizes gerais do Conselho; fazer executar as instruções e provimentos do Conselho Federal; manter o registro dos profissionais com exercício na respectiva jurisdição; conhecer e decidir os assuntos atinentes à ética profissional impondo as penalidades cabíveis; e exercer as demais atribuições que lhes forem conferidas por esta Lei ou pelo Conselho Federal;

CONSIDERANDO o Parecer nº 008/2017/COFEN/CTLN sobre a jornada de 12x36 horas e no qual reitera o fato do Tribunal Superior do Trabalho – TST, a fim de unificar as decisões quanto ao tema da Jornada de 12x36 formulou a Súmula 444, na qual se estabelecem determinados parâmetros a serem observados acerca da mesma:

“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.

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 hora.” (grifo nosso) (COFEN/CTLN, 2017);

Entende-se, no entanto, que a Lei facultou a compensação de horários, levando-se em conta a escala versus folga, para tanto devendo-se observar três

aspectos relevantes:

- a) Não ultrapassar a jornada prevista semanalmente determinada em Lei;
- b) Que seja garantido o intervalo entre os plantões de forma a respeitar o princípio da razoabilidade;
- c) Inexistência de impeditivo formal.

CONSIDERANDO o Parecer Técnico Nº 053/2018 do COREN-TO, em que entende-se legítimo jornadas de 24 (Vinte e Quatro) horas, em regime de plantões, para os profissionais de enfermagem, condicionado ao descanso posterior, não sendo favorável a continuidade por mais um turno. Salienta-se que sejam os profissionais de enfermagem orientados quanto à acumulação legal, respeitando o descanso mínimo razoável.

CONSIDERANDO a Resolução COFEN Nº 564/2017 que em seus arts. 24 e 45 respectivamente cita que é dever do profissional de enfermagem “Exercer a profissão com justiça, compromisso, equidade, resolutividade, dignidade, competência, responsabilidade, honestidade e lealdade” e “Prestar assistência de Enfermagem livre de danos decorrentes de imperícia, negligência ou imprudência.”

CONSIDERANDO a Lei nº 7.498, de 25 de junho de 1986 que estabelece normas sobre o exercício da enfermagem e define no art. 2º - “A Enfermagem e suas atividades Auxiliares somente podem ser exercidas por pessoas legalmente habilitadas e inscritas no Conselho Regional de Enfermagem com jurisdição na área onde ocorre o exercício (BRASIL, 1986);

CONSIDERANDO que existem vários modelos de escala, uma vez que os acordos de jornada variam de instituição para instituição. Isso porque, muitas instituições trabalham com regime de plantão, que requer escalas distintas, conforme a necessidade dela. Entre as principais escalas que fazem parte da jornada de trabalho enfermeiro estão:

Escala 6 por 1: Nesse modelo, profissionais trabalham seis dias na semana e descansam um, negociando com a instituição sua carga horária semanal.

Escala 12 por 36: Essa escala é a considerada como mais comum na jornada de trabalho dos profissionais de enfermagem. Nesse modelo trabalham 12 horas seguidas e têm uma folga de 36 horas, ou seja, 1 dia e meio.

Escala 12 por 60: A jornada de trabalho dos profissionais é de 12 horas de

trabalho seguidas e 60 horas de descanso.

Escala 24 por 72: Já nessa escala o profissional de enfermagem trabalha 24 horas e intercala com 72 horas de descanso.

CONSIDERANDO a Resolução COFEN nº 509/2016 que compete ao Enfermeiro Responsável pelo Serviço de Enfermagem estabelecer o quadro de dimensionamento de profissionais necessário para a prestação da Assistência de Enfermagem;

CONSIDERANDO a Resolução COFEN nº 543, de 12 de maio de 2017 atualiza e estabelece parâmetros para o Dimensionamento do Quadro de profissionais de Enfermagem nos Serviços/ locais em que são realizadas atividades de Enfermagem:

Art. 1 Estabelecer, na forma desta Resolução e de seus anexos I e II (que poderão ser consultados no endereço eletrônico: www.cofen.gov.br), os parâmetros mínimos para dimensionar o quantitativo de profissionais das diferentes categorias de enfermagem para os serviços/locais em que são realizadas atividades de enfermagem.

Parágrafo único – Os referidos parâmetros representam normas técnicas mínimas, constituindo-se em referências para orientar os gestores, gerentes e enfermeiros dos serviços de saúde, no planejamento do quantitativo de profissionais necessários para execução das ações de enfermagem.

Art. 3º O referencial mínimo para o quadro de profissionais de enfermagem, para as 24 horas de cada unidade de internação (UI), considera o SCP, as horas de assistência de enfermagem, a distribuição percentual do total de profissionais de enfermagem e a proporção profissional/paciente. Para efeito de cálculo, devem ser consideradas:

I – como horas de enfermagem, por paciente, nas 24 horas:

- 1) 4 horas de enfermagem, por paciente, no cuidado mínimo;
- 2) 6 horas de enfermagem, por paciente, no cuidado intermediário;
- 3) 10 horas de enfermagem, por paciente, no cuidado de alta dependência (2);
- 4) 10 horas de enfermagem, por paciente, no cuidado semi-intensivo;
- 5) 18 horas de enfermagem, por paciente, no cuidado intensivo.

II – A distribuição percentual do total de profissionais de enfermagem, deve observar:

a) O SCP e as seguintes proporções mínimas:

- 1) Para cuidado mínimo e intermediário: 33% são enfermeiros (mínimo de seis) e os demais auxiliares e/ou técnicos de enfermagem;
- 2) Para cuidado de alta dependência: 36% são enfermeiros e os demais técnicos e/ou auxiliares de enfermagem;
- 3) Para cuidado semi-intensivo: 42% são enfermeiros e os demais técnicos de enfermagem;
- 4) Para cuidado intensivo: 52% são enfermeiros e os demais técnicos de enfermagem.

III – Para efeito de cálculo devem ser consideradas: o SCP e a proporção profissional/paciente nos diferentes turnos de trabalho respeitando os percentuais descritos na letra “a” do item II:

- 1) cuidado mínimo: 1 profissional de enfermagem para 6 pacientes;

- 2) cuidado intermediário: 1 profissional de enfermagem para 4 pacientes;
- 3) cuidado de alta dependência: 1 profissional de enfermagem para 2,4;
- 4) cuidado semi-intensivo: 1 profissional de enfermagem para 2,4;
- 5) cuidado intensivo: 1 profissional de enfermagem para 1,33.

§ 1º A distribuição de profissionais por categoria referido no inciso II, deverá seguir o grupo de pacientes que apresentar a maior carga de trabalho.

§ 2º Cabe ao enfermeiro o registro diário da classificação dos pacientes segundo o SCP, para subsidiar a composição do quadro de enfermagem para as unidades de internação.

§ 3º Para alojamento conjunto, o binômio mãe/filho deve ser classificado, no mínimo, como cuidado intermediário(3)

§ 4º Para berçário e unidade de internação em pediatria todo recém-nascido e criança menor de 6 anos deve ser classificado, no mínimo, como cuidado intermediário, independente da presença do acompanhante.

§ 5º Os pacientes de categoria de cuidados intensivos deverão ser internados em Unidade de Terapia Intensiva (UTI) com infraestrutura e recursos tecnológicos e humanos adequados.

§ 6º Os pacientes classificados como de cuidado semi-intensivo deverão ser internados em unidades que disponham de recursos humanos e tecnologias adequadas.

CONSIDERANDO, a Resolução COFEN nº 543/2017, que em seu Art. 10 enfatiza que o quantitativo de profissionais estabelecidos deverá ser acrescido o Índice de Segurança Técnica (IST) de no mínimo 15% do total, dos quais 8,3% são referentes a férias e 6,7% a ausências não previstas.

Destaca-se que é obrigação (dever) das instituições, sejam elas públicas, privadas ou filantrópicas, manter o IST de profissionais disponíveis em seus quadros de servidores e/ou empregados, para o caso de ausências previstas ou não previstas.

3. CONCLUSÃO

A necessidade de flexibilização da jornada de trabalho da equipe de enfermagem pode se fazer necessária possibilitando a satisfação dos interesses das instituições e, também, dos profissionais. Entretanto, para a garantia da segurança e da qualidade da assistência, deve-se considerar as necessidades físicas e psicológicas do profissional, evitando risco e prejuízo da atividade prestada e o jogo de forças nas relações de trabalho que leve em consideração a integridade da saúde dos profissionais e a segurança do paciente (Lopes et al, 2018).

Ocorrendo tais jornadas, cabe às instituições de saúde oferecerem condições de trabalho que garantam horas regulares de descanso/repouso, minimizando o

impacto negativo de uma extensa jornada de trabalho, para a manutenção de níveis seguros de assistência.

No Brasil, essa duração normal do trabalho, é prevista no artigo 7º, XIII, da Constituição da República é de 08 horas diárias ou 44 semanais. Essa restrição tende a resguardar o empregado dos efeitos do cansaço, impedindo, assim sendo, acidentes de trabalho. Portanto, consente ao trabalhador maior convívio familiar e social, bem como mais tempo para se aperfeiçoar profissionalmente. Apesar disso, essa mesma Constituição faculta a compensação de horários e a redução da jornada, por meio de negociação coletiva (Brasil, Constituição Federal, 1988).

Por outro lado, a lei deixa brechas para fixação de jornadas de trabalho diferenciadas mediante acordo coletivo, como é o caso da jornada 12x36 ou 24x72h, este modelo é utilizado em áreas que demandam prontidão no atendimento como é o caso dos profissionais da enfermagem.

Outra Regulamentação é da jornada de trabalho em 30h semanais (PL nº 2295/2000) recomendada tanto pela Organização Mundial da Saúde quanto pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), ao reconhecer que os trabalhadores em saúde convivem com situações extremas de sofrimento e exposição a ambientes insalubres. Foram aprovados projetos de lei da mesma natureza para a categoria médica (20h desde 1961), para técnicos em radiologia (24 horas desde 1985); para fisioterapeutas e terapeutas ocupacionais (30h desde 1994) e para os assistentes sociais (30h desde 2010). Vale ressaltar que destas profissões, somente a enfermagem é a única que está presente nas 24h, todos os dias do ano e não tem a sua jornada de trabalho regulamentada.

Dessa maneira, considera-se que a jornada de trabalho de 24 horas é uma realidade das escalas de plantão enfermagem, que a própria lei abre brechas para sua realização quando propõe as negociações de suas jornadas sejam por meio de acordos individuais ou coletivos. Recomenda-se a existência de convenções coletivas estabelecendo a jornada em apressado para o empregador e empregado (profissionais de enfermagem), bem como, que as dobradas nesse tipo de jornada sejam evitadas, mediante a segurança e saúde do paciente, do profissional e da qualidade dos serviços de enfermagem.

Por fim, cabe ao COREN-BA a competência de disciplinar e fiscalizar o

exercício profissional de enfermagem assegurando uma assistência de qualidade e segura para pacientes e profissionais, recomenda-se e esclarece-se que este conselho não possui jurisdição para proibir ou determinar que os empregadores adotem determinada carga horária junto aos seus empregados, tão pouco proibir a adoção de regime de escala de 24x72h, sem que essa proibição viole prerrogativa de lei e competências do Ministério Público do Trabalho. E que eventual descumprimento de carga horária mínima e máxima de trabalho deve ser apurada e coibida pelo Ministério Público do Trabalho e/ou Judiciário pátrio, os quais possuem competência para tanto.

Este é o parecer, salvo melhor juízo

Salvador, 27 de julho de 2022.

Parecer aprovado na 679ª Reunião Ordinária do Plenário do COREN-BA.

João Adelmo Menezes Dias Filho
Coordenador Geral das Câmaras Técnicas
COREN-BA/ Gestão 2021/2023

Referências:

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

_____. Consolidação das Leis do Trabalho: aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Rio de Janeiro: Imprensa Nacional, 1943.

_____. PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA. Lei nº 5.905, de 12 de julho de 1973: Criação dos Conselhos Federal e Regionais de Enfermagem e dá outras providências. Brasília, 1973.

_____. PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA. Lei 7498/ 1986. Dispõe sobre a regulamentação do exercício da enfermagem, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L7498. Acesso em 20 de março de 2022.

_____. DECRETO Nº 94.406 DE 08 DE JUNHO DE 1987, que regulamenta a Lei nº 7.498, de 25 de junho de 1986, que dispõe sobre o exercício da enfermagem, e dá outras providências. Disponível em: <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1980-1987/decreto94406-8-junho-1987-444430-norma-pe.html>. Acesso em 28 de março de 2022.

_____. CONSELHO FEDERAL DE ENFERMAGEM. Parecer nº 008/2017/COFEN/CTLN: legislação profissional. Consolidação da leis trabalhistas. Art. 59-a. Jornada de trabalho. Disponível em: http://www.cofen.gov.br/parecer-no-0082017cofenctl_n_53882.html

_____. CONSELHO REGIONAL DE ENFERMAGEM DO TOCANTINS. Parecer técnico 049/2020. Disponível em: <http://to.corens.portalcofen.gov.br/parecer-tecnico-no-053-2018-jornada-de-trabalho-de-enfermagem-referente-a-planto-es-de-24-horas/>

_____. CONSELHO FEDERAL DE ENFERMAGEM. Resolução COFEN nº 509/2016. Disponível em: http://www.cofen.gov.br/resolucao-cofen-no-05092016-2_39205.html

_____. CONSELHO FEDERAL DE ENFERMAGEM. Resolução COFEN nº 543/2017. Disponível em: http://www.cofen.gov.br/resolucao-cofen-5432017_51440.html

Lopes*et al. Jornada de trabalho de 24 horas consecutivas e a implicação para o
ofício da enfermagem. Cienc Cuid Saude, v.17, 2018. Disponível em:

[https://periodicos.uem.br/ojs/index.php/CiencCuidSaude/article/view/37244/75137513
8534](https://periodicos.uem.br/ojs/index.php/CiencCuidSaude/article/view/37244/751375138534)