

REFORMA TRABALHISTA: A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO EM AMBIENTES HOSPITALARES

JULIANA MARIA SANTOS MELO¹
PRISCILLA RAÍSA MOTA CAVALCANTI²

RESUMO

A evolução histórica legislativa do direito do trabalho no Brasil é um tema de grande importância, especialmente quando se trata dos profissionais da saúde. Este estudo tem como objetivo analisar a trajetória dessa evolução, desde os primeiros marcos legislativos até os dias atuais, destacando a influência da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) na proteção dos trabalhadores da área da saúde. Abordaremos também as condições mínimas para a execução do trabalho em ambiente hospitalar e as leis que regem esse cenário.

PALAVRAS-CHAVE: Direito do Trabalho. Jornada de Trabalho. Profissionais da Saúde. Responsabilidade Legal. Terceirização.

INTRODUÇÃO

O Direito do Trabalho no Brasil deu seus primeiros passos no início do século XX, com a promulgação de leis que buscavam regulamentares as relações trabalhistas e a proteção dos direitos dos trabalhadores. Profissionais da saúde desempenham um papel vital na sociedade, e suas condições de trabalho são fundamentais para o bem-estar da população.

A Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), instituída em 1943, trouxe importantes regulamentações que beneficiaram os profissionais da saúde, garantindo-lhes segurança no trabalho, jornadas adequadas e diversos benefícios trabalhistas. O trabalho em ambientes hospitalares requer condições específicas, e diversas leis esparsas regulamentam essas condições, referentes à segurança e à saúde dos profissionais.

A CLT desempenha um papel fundamental na garantia dos direitos dos trabalhadores da saúde, regulamentando aspectos como a jornada de trabalho e as garantias dos vínculos empregatícios. Estabelece limites para a jornada de trabalho, garantindo que os profissionais da saúde não sejam submetidos a cargas excessivas que possam prejudicar sua saúde. Os colaboradores têm direito à estabilidade no emprego e outros benefícios estipulados pela CLT.

A inserção dos profissionais da saúde no mercado de trabalho pode ocorrer por meio de concursos públicos, contratações por entidades privadas ou serviços terceirizados. A terceirização é comum em hospitais, mas deve ser realizada em conformidade com as leis

¹ Acadêmica do Curso de Direito da Faculdade Evangélica Raízes, Anápolis, Goiás, juliana.melo1104@gmail.com

² Professora Orientadora. Especialista em Pós Graduação de Civil e Processo Civil. Centro Universitário de Anápolis, UniEvangélica, Anápolis, Goiás, Pcavalcanti976@gmail.com.

trabalhistas. Empregadores que não cumprem com a legislação trabalhista enfrentam consequências legais, incluindo multas e ações judiciais por parte dos profissionais da saúde.

Este estudo oferece uma visão abrangente da evolução do direito do trabalho no Brasil, com foco nos profissionais da saúde, destacando a importância da CLT na proteção de seus direitos e analisando as condições de trabalho em ambiente hospitalar, métodos de inserção no mercado de trabalho e as implicações legais de não cumprimento das leis trabalhistas.

1. EVOLUÇÃO HISTÓRICA LEGISLATIVA DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL

Este presente capítulo irá abordar, a evolução legislativa do direito do trabalho no Brasil a ser marcada por diferentes momentos e leis que buscaram regular as relações de trabalho e emprego garantindo os direitos aos trabalhadores.

É importante ressaltar que a legislação trabalhista está em constante evolução, sendo influenciada por mudanças sociais, econômicas e políticas. As leis e regulamentações são revisadas e atualizadas para se adequarem às demandas e desafios contemporâneos, garantindo a proteção dos direitos dos trabalhadores e a promoção de relações de trabalho justas e equilibradas.

1.1 BREVE HISTÓRICO LEGISLATIVO DO DIREITO DO TRABALHO

A evolução histórica legislativa do direito do trabalho no Brasil pode ser dividida em diferentes períodos, cada um caracterizado por mudanças sociais econômicas e políticas de cada período da história. A seguir, será mencionado um resumo com os principais marcos legislativos ao longo da história.

No Período Colonial e Império, o trabalho no Brasil era predominantemente escravo, e não havia legislação específica para os trabalhadores livres. Com a chegada da família real portuguesa em 1808, houve a criação de algumas leis voltadas para a proteção dos trabalhadores livres, como o Alvará de 1809, que regulamentava a atividade artesanal. No entanto, essas leis eram insuficientes para garantir direitos trabalhistas abrangentes (NOVAES, 1986).

De acordo com Novaes (1986), a partir do final do século XIX e início do século XX, com a orientação do movimento operário e o avanço da industrialização, foram promulgadas algumas leis dirigidas para a regulamentação do trabalho. Destacam-se a Lei dos

Conglomerados (1907), que estabeleceu normas para o trabalho nas minas de carvão, e a Lei Eloy Chaves (1923), que criou as Caixas de Aposentadorias e Pensões para os ferroviários.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), foi promulgada em 1943, durante o governo de Getúlio Vargas. Essa lei consolidou e regulamentou as relações de trabalho no país, estabelecendo direitos e deveres tanto para os trabalhadores como para os empregadores. A CLT tratou de diversos temas, como jornada de trabalho, férias, salário-mínimo, contratos de trabalho, proteção à maternidade, entre outros (CARDOSO, 1990).

A Constituição Federal de 1988 representou um marco para o direito do trabalho no Brasil. Ela entendeu e ampliou os direitos dos trabalhadores, estabelecendo princípios fundamentais, como a valorização do trabalho humano, a proteção contra a despedida da arbitrária, a jornada de trabalho de 44 horas semanais, o direito à greve, entre outros. Além disso, a Constituição de 1988 criou um capítulo específico sobre os direitos sociais, no qual estão inseridos os direitos trabalhistas (CARDOSO, 1990).

Mais adiante conforme Cardoso (1990), em 2017, foi promulgada a Lei nº 13.467, conhecida como Reforma Trabalhista. Essa reforma trouxe alterações na CLT, visando flexibilizar as relações de trabalho, estimular a negociação coletiva e modernizar as normas trabalhistas. A reforma trouxe mudanças em aspectos como terceirização, jornada de trabalho, férias, acordos individuais e coletivos, entre outros.

Além dessas leis, existem inúmeras outras normas complementares, portarias e regulamentações que abordam aspectos específicos do direito do trabalho no Brasil. É importante ressaltar que o panorama legislativo do direito do trabalho está em constante evolução, com debates e possíveis alterações de leis e regulamentos para atender às demandas e desafios da sociedade contemporânea.

1.2 OS PROFISSIONAIS DA SAÚDE

Os profissionais da saúde desempenham um papel fundamental na sociedade, dedicando-se à promoção, prevenção, diagnóstico, tratamento e reabilitação da saúde de indivíduos e comunidades. Esses profissionais têm como objetivo principal cuidar da saúde física, mental e emocional das pessoas, contribuindo para a melhoria da qualidade de vida e bem-estar. Neste contexto, é essencial compreender a importância desses profissionais, suas diferentes especialidades e áreas de atuação, bem como o impacto positivo que têm na saúde pública, na defesa de políticas equitativas e na prestação de cuidados centrados no paciente. Os

profissionais da saúde desempenham um papel crucial na interação entre a medicina e a sociedade, promovendo a saúde pública e contribuindo para o desenvolvimento de políticas de saúde equitativas:

Observa, eles não se limitam a tratar doenças, mas também abordam os fatores sociais, políticos e emocionais que impactam a saúde das pessoas. Sua expertise técnica, compromisso ético e habilidades de cuidado humano tornam-se fundamentais na busca pela saúde e bem-estar das pessoas e das comunidades (LANCASTER, 2004, p. 139-161).

Dentre os profissionais da saúde, destacam-se médicos, enfermeiros, farmacêuticos e fisioterapeutas. Esses profissionais trabalham em equipe interdisciplinar para oferecer assistência abrangente e dedicada aos pacientes.

Um marco importante na evolução do trabalho dos profissionais da saúde no Brasil foi a criação do Sistema Único de Saúde (SUS) em 1988, juntamente com a Constituição Federal. Isso reforçou o compromisso do país com a saúde como um direito universal e distribuído como bases para uma abordagem mais inclusiva e equitativa na prestação de serviços de saúde.

Além disso, a valorização do trabalho desses profissionais é evidente na Constituição de 1988, que entendeu e ampliou os direitos dos trabalhadores da saúde, estabelecendo princípios fundamentais, como a jornada de trabalho de 44 horas semanais e o direito à greve (CARDOSO, 1990, p. 123).

Em síntese, os profissionais da saúde desempenham um papel essencial na sociedade, contribuindo para a promoção da saúde, prevenção de doenças e tratamento de enfermidades. Sua atuação vai além do tratamento médico, abrangendo uma variedade de especialidades e cuidados interdisciplinares. A valorização desses profissionais, aliada à implementação de políticas de saúde adequadas, desempenha um papel crucial na melhoria da qualidade de vida e no bem-estar da população. É imperativo considerar a importância desses profissionais e apoiar continuamente seus esforços na busca por um sistema de saúde equitativo e de alta qualidade.

1.3 DIREITOS PARA OS PROFISSIONAIS DA SAÚDE À LUZ DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS TRABALHO E LEIS ESPARSAS

A Consolidação das Leis Trabalhistas - CLT é a principal legislação trabalhista no Brasil e se aplica a diversos setores, incluindo a área de saúde. Ela estabelece os direitos e deveres dos empregados e empregadores, abordando questões como jornada de trabalho, férias, salário, descanso semanal remunerado, entre outros.

No entanto, destaca-se a Lei nº 8.080/1990, Lei Orgânica da Saúde que estabelece as diretrizes do Sistema Único de Saúde (SUS) no Brasil, incluindo a organização, o funcionamento e as atribuições dos serviços de saúde. Ainda, abrange diversos aspectos relacionados aos profissionais de saúde, como a forma de contratação, a carga horária de trabalho e as condições de atendimento aos usuários (BRASIL, 1990).

Dessa forma, trata especificamente dos profissionais de saúde, definindo os princípios, as diretrizes e os objetivos do SUS, bem como as competências das esferas de governo na organização e no funcionamento do sistema de saúde.

Com relação aos profissionais da enfermagem, cita-se a Lei nº 7.498/1986 que regulamenta a profissão de enfermagem no Brasil, estabelecendo as competências e atribuições dos profissionais de enfermagem, como enfermeiros, técnicos e auxiliares de enfermagem. Determinando as condições para o exercício da profissão a estabelecer os direitos e deveres dos profissionais (BRASIL, 1986).

A referida lei também estabelece direitos e deveres dos profissionais, regulamenta a fiscalização do exercício da profissão pelos conselhos regionais e disciplina a punição para infrações éticas e profissionais, tais como autonomia profissional mediante a tomada de decisões relacionadas ao cuidado e tratamento dos pacientes, como a realização de procedimentos de enfermagem, a prescrição de cuidados e intervenções, a implementação de protocolos assistenciais e a participação ativa na equipe multidisciplinar de saúde.

Conforme a Lei nº 3.999/1961 que regulamenta o exercício da medicina no Brasil, estabelecendo as atribuições e competências dos médicos. Ela define as condições para o exercício da profissão médica, como a necessidade de registro no Conselho Regional de Medicina (CRM), além de abordar questões relacionadas à ética e à responsabilidade profissional.

Cita-se que a Lei nº 3.999/1961, discorre sobre as atividades privativas dos médicos, que inclui o diagnóstico de doenças, a prescrição de tratamentos, a realização de intervenções médicas, indicação de exames complementares e a indicação de exames complementares (BRASIL, 1961).

Os profissionais de saúde têm direitos especiais garantidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) no que diz respeito a questões como adicional de insalubridade, jornada de trabalho e descanso. A seguir, será mencionado alguns desses direitos.

Inicialmente sobre o adicional de insalubridade, a CLT estabelece que os trabalhadores que trabalham em condições insalubres têm direito a receber um adicional na sua remuneração. Esse é adicionalmente uma compensação financeira pelo trabalho em ambientes negativos à saúde, como hospitais, clínicas e laboratórios. A porcentagem do adicional pode variar de acordo com o grau de insalubridade, determinado por laudo técnico (BRASIL, 1943).

No que se refere para Mesquita (2023). a jornada de trabalho, a CLT estabelece limites para a jornada de trabalho dos profissionais de saúde. A jornada padrão é de 8 horas diárias tem e 44 horas semanais, mas podem existir variações em função de acordos coletivos, convenções ou regime de plantão. Além disso, a legislação prevê a possibilidade de horas extras, com pagamento adicional, quando a jornada ultrapassar estabelecidos por lei.

No que tange o descanso dos profissionais de saúde, é estabelecido principalmente de acordo com a legislação, é obrigatório conceder aos profissionais de saúde um intervalo de descanso durante a jornada de trabalho. Em jornadas de trabalho de 6 a 8 horas intermitentes, o intervalo mínimo é de 1 hora. Já em jornadas superiores a 8 horas externas, o intervalo mínimo é de 1 hora e pode ser dividido em dois períodos, desde que nenhum deles seja inferior a 1 hora, desde que não exceda 2 horas, conforme artigo 71 da CLT. Referente a escala 12x36 é comum em diversos setores da saúde, especialmente em hospitais e serviços de urgência. Nesse modelo, o profissional trabalha por 12 horas consecutivas e, em seguida, tem um período de descanso de 36 horas antes do próximo plantão, conforme artigo 59 (CARDOSO, 1990).

De acordo com a Constituição Federal, a jornada de trabalho dos profissionais de saúde não pode ultrapassar 44 horas semanais ou 8 horas diárias, salvo casos específicos previstos em legislação ou acordos coletivos. Todos os profissionais, incluindo os da área da saúde, têm direito ao Descanso Semanal Remunerado (DSR), que corresponde a 24 horas consecutivas, geralmente aos domingos, em que o trabalhador não deve realizar atividades laborais. Caso seja necessário trabalhar no DSR, o empregador deve conceder uma folga compensatória ou pagar um adicional por esse dia. Todo profissional de saúde tem direito a um dia de descanso remunerado por semana, preferencialmente aos domingos, de acordo com o artigo 67.

Além desses direitos específicos, os profissionais de saúde também têm garantidos os demais direitos trabalhistas previstos na CLT, como férias remuneradas, 13º salário, licenças maternidade e paternidade, entre outros.

É importante destacar que a aplicação e o cumprimento desses direitos podem variar de acordo com a categoria profissional, a legislação coletiva de trabalho, a legislação específica da profissão e as normas protegidas pelos órgãos reguladores da área da saúde. Já a Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) é um acordo celebrado entre dois sindicatos, ou seja, é um acordo feito entre sindicato dos trabalhadores e o sindicato patronal (BRASIL, 1943).

Tanto a Convenção Coletiva de Trabalho como o Acordo Coletivo são importantes ferramentas de negociação coletiva que visam garantir condições de trabalho justas e adequadas, além de assegurar direitos e benefícios aos trabalhadores de determinada categoria

ou empresa. Esses instrumentos complementam as leis trabalhistas e podem estabelecer normas mais rigorosas aos trabalhadores, desde que respeitem os limites impostos. Portanto, é fundamental que os profissionais estejam atentos à legislação e aos acordos firmados entre empregadores e sindicatos para assegurar o respeito aos seus direitos trabalhistas.

2. A IMPORTÂNCIA DA CLT PARA OS TRABALHADORES DA SAÚDE

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) é uma legislação brasileira que regula as relações de trabalhos os direitos dos trabalhadores, garantindo condições dignas de trabalho e equilíbrio nas relações entre empregados e empregadores. Para os profissionais da saúde, que desempenham um papel fundamental na promoção e cuidado da saúde da população, a CLT proporciona benefícios e garantias essenciais. Alguns pontos relevantes da CLT que beneficiam os trabalhadores da saúde incluem:

Jornada de trabalho e horas extras: O que estabelece limites para que a duração da jornada de trabalho e as horas extras sejam asseguradas aos profissionais de saúde; e não sejam sobrecarregados com longas jornadas excessivas que possam comprometer a qualidade e a eficácia do atendimento, e a sua própria saúde. Descanso e Férias: A legislação define o período de descanso obrigatório entre jornadas de trabalho e garante o direito a férias renumeradas, tendo em vista assegurando que os trabalhadores da saúde, tenham tempo de se recuperar e recarregar as energias [...] Salário e Renumeração: A CLT estabelece os direitos relacionados a salários, adicionais e gratificações, garantindo assim aos profissionais da saúde que sejam justamente remunerados pelo seu trabalho diante disso, considerando a natureza muitas vezes intensa e desafiadora do setor [...] Segurança e Saúde: A legislação também trata da segurança e saúde no ambiente de trabalho, visando coisa de extrema relevância para os trabalhadores da saúde que lidam com riscos biológicos, físicos e emocionais. Entretanto, exige aplicação de medidas de proteção e prevenção de acidentes e doenças ocupacionais [...] Direitos Sindicalizados e Negociação Coletiva: A CLT, asseguram o direito dos profissionais da saúde de se sindicalizarem, e participarem de negociações coletivas em prol de discutir condições de trabalho, salários, benefícios permitindo que tenham voz ativa diante das decisões que afetam o profissional [...] Proteção contra Demissões Arbitrárias: A legislação também oferece proteção contra as demissões injustas e arbitrárias, garantindo assim, que os profissionais de saúde não sejam dispensados sem justa causa, e quando forem, tenham seus direitos e benefícios preservados por lei [...] Licenças e Benefícios Sociais: Com base na CLT, podemos nos prevê de licenças por motivos como saúde, maternidade e paternidade, permitindo assim, que os mesmos tenham tempo para lidar com situações pessoais importantes sem prejuízos salariais (CARNEIRO, 2006, p. 23-49).

Em síntese, a CLT destaca a crucial eficiência para os trabalhadores da saúde, pois estabelece uma série de direitos e proteções que visam garantir condições de trabalho dignas e justas. Com isto, é essencial para preservar a qualidade do atendimento médico, a saúde dos colaboradores e a dignidade do trabalho humano no setor da saúde.

2.1 AS CONDIÇÕES MÍNIMAS PARA A EXECUTAR O TRABALHO EM AMBIENTE HOSPITALAR

A precarização do trabalho é um tema dos mais relevantes na sociedade brasileira, e no ambiente hospitalar requer atenção especial as condições mínimas para garantir a segurança, o bem-estar, e a eficácia dos profissionais da saúde e dos pacientes.

O atual ambiente hospitalar deve ser mantido limpo e higienizado regularmente para prevenir a propagação de infecções, as superfícies e equipamentos de área de trabalho devem ser desinfetados regularmente. Assim, pode-se algumas condições importante:

A Privacidade e Confidencialidade: É ato essencial, garantir a privacidade dos pacientes e manter a confidencialidade de suas informações médicas [...] Segurança contra Incêndios: O sistema de segurança contra incêndios, tais como alarmes, saídas de emergências e extintores deve estar em local acessível a serem regularmente inspecionados em vigor [...] A Comunicação Eficiente: Os equipamentos de comunicações como telefones, sistemas de intercomunicação e de registro eletrônico de saúde, e protocolos devem estar funcionando corretamente para facilitar a comunicação entre a equipe médica [...] Gestão de Resíduos Médicos: A realização segura de resíduos médicos, incluindo materiais biológicos e produtos químicos, é fundamental para evitar a propagação de infecções e proteger o meio ambiente. [...] As Condições Ergonômicas: Os moveis e equipamentos devem ser ergonomicamente projetados para reduzir a fadiga e o desconforto dos profissionais de saúde, que frequentemente passam por longas horas nos postos de trabalho [...] Treinamento e Capacitação: Os profissionais da saúde devem receber treinamentos sequentemente e protocolos médicos, e técnicas de atendimentos adequados para lidar com situações de emergências, prevenir infecções e usar equipamentos de forma correta e adequada [...] O Apoio Psicológico: Para ajudar os colaboradores da saúde, lidar com situações desafiadoras e o impacto emocional com estresse (NASCIMENTO, 2017, p. 102).

Com isto, tem-se garantias diante de condições não apenas para os profissionais de saúde, mas também diante da prestação de cuidados e eficácia com todos os envolvidos.

2.2 A JORNADA DE TRABALHO

A jornada de trabalho dos trabalhadores da saúde pode variar dependendo da legislação específica de cada país e das regulamentações internas de cada instituição de saúde. Entretanto, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) estabelece diretrizes por acordos coletivos ou convenções sindicais diante de cada categoria. Assim, temos alguns aspectos importantes relacionados à jornada de trabalho:

Jornada de Trabalho: em muitos países, a jornada de trabalho padrão e de cerca de 8 horas por dia, totalizando 40 horas por semana. Assim, como é adotado no Brasil, de acordo com a função estabelecida, pode variar [...] Horas Extras: As horas extras

referem-se às horas trabalhadas além da jornada regular estipulada. Geralmente, as horas extras são pagas a uma taxa superior à taxa de pagamento normal como forma de compensação pelo trabalho adicional [...] Turnos de Trabalho: Dependendo da natureza do trabalho e do setor, algumas organizações podem operar em turnos, de diurnos, e turnos noturnos e em rodízio. Isso permite que as empresas operem 24 horas por dia [...] Limitações Legais: Diante disso, muitos países têm regulamentações específicas, em relação à duração máxima da jornada de trabalho, bem como aos intervalos de descanso e folga. Essas regulamentações visam garantir a saúde e o bem-estar dos colaboradores [...] Convenções Coletivas e Contrato de Trabalho: Entretanto, as condições de trabalho são frequentemente negociadas entre os empregadores e os sindicatos dos trabalhadores. Isso pode ressaltar em acordos específicos estipulados em convenções ou contrato de trabalho [...] Descanso Semanal: adota-se o sistema de descanso semanal obrigatório, conhecido como folga ou dia de folga, sendo 6 dias trabalhados e 1 folga semanal, para permitir que os trabalhadores descansem e se recuperem (BLUCHER; ABRAHÃO, 1998, p. 52).

Diante de tal citação para Rosso (2006), sobre a duração da jornada de trabalho, e sobre o seu grau de intensidade resulta que nos dias atuais, convergem em tendências que acumulem repercussões sobre a exploração do trabalhado. São importantes que os trabalhadores conheçam suas obrigações e direitos em relação à jornada de trabalho, bem como definidos pelas CLT, leis locais e acordos de trabalho. Para que possa ter um cumprimento adequado das regulamentações da jornada de trabalho é essencial para manter um ambiente de trabalho saudável e coerente.

2.3 GARANTIAS COM OS VÍNCULOS EMPREGATÍCIOS

Diante das garantias e os vínculos empregatícios são elementos essenciais das relações de trabalho entre empregados empregadores, quando o mesmo é contratado para realizar um trabalho em troca de uma remuneração. Esse vínculo implica em uma série de direitos e responsabilidades entre ambas as partes. Assim, para que um vínculo empregatício seja considerado válido, geralmente são levados em considerações os seguintes elementos:

Subordinação: O empregado é submetido à autoridade e ao controle do empregador em relação às tarefas a serem realizadas [...] Pessoalidade: Refere-se ao fato de que o trabalhador contratado deve realizar pessoalmente o trabalho, acordado e não pode ser substituído por outra pessoa sem a autorização do empregador[...] Onerosidade: Com isto, o empregado recebe uma remuneração em troca do trabalho realizado [...] Habitualidade: O trabalho é realizado de forma regular e contínua, não sendo apenas um serviço específico [...] Garantias do Vínculo Empregatício: Essas garantias são os direitos e proteção resguardados pela legislação, conferidos aos empregados como forma de assegurar as condições de trabalho dignas e justas [...] Salário-Mínimo: Os trabalhadores têm direito a receber uma remuneração mínima estabelecida por lei, a fim de garantir um padrão de vida adequado fim de garantir um padrão de vida adequado [...] Horas de Trabalho: Regulamentações sobre jornada de trabalho, horas extras e descanso semanal garantem que os trabalhadores não sejam explorados e

tenham tempo adequado de descanso [...] Segurança no Trabalho: Os empregadores são obrigados a fornecer um ambiente de trabalho seguro e adotar medidas para prevenir acidentes e doenças ocupacionais [...] Férias e Licenças: Entretanto os trabalhadores têm direito a férias renumeradas, licença-maternidade /paternidade e outras formas de licenças médicas ou pessoal [...] Direitos Sindicais: Os colaboradores têm direito de se associar a sindicatos e de negociar coletivamente em busca de melhorias condições de trabalho (OLIVEIRA, 2020, p. 02).

A área da saúde é um setor fundamental em qualquer sociedade, e para garantir o funcionamento eficiente desses serviços, diversas formas de contratos empregatícios são motivacionais. A natureza delicada e altamente regulamentada da prestação de cuidados de saúde torna esses contratos ainda mais importantes e complexos. Neste contexto, vamos explorar brevemente os diferentes tipos de contratos empregatícios na área da saúde.

Contrato de Trabalho por Tempo Indeterminado: O empregado é contratado sem uma data de término específica, sendo o mesmo possível rescindir o contrato mediante aviso prévio [...] Contrato de Trabalho por Tempo Determinado: Assim, o empregado é contratado para um período específico, com término previamente estipulado [...] Contrato de Trabalho Temporário: O empregado é contratado por uma empresa de trabalho temporário, para prestar serviço em uma outra empresa por um período determinado [...] Contrato de Trabalho Autônomo/Freelance: No entanto não se trata de um vínculo empregatício, uma vez que o trabalhador atua de forma independente, prestando o serviço sem subordinação direta ao contratado (BRASIL, 1943).

Assim, o vínculo empregatício, bem como a desregulamentação entre as relações trabalhistas irruptivas. Para isto foi analisado como ocorre o trabalho e os requisitos que configuram a relação de emprego. Entretanto, decisões internacionais e nacionais sobre o tema também foram apontadas. Considerando assim, a ausência de regulamentação brasileira em relação aos contratos e vínculos empregatícios, mostrou-se a importância de se examinar a precariedade vivida pelos correios e seus agravantes com a pandemia do COVID-19.

Com isto, poderemos perceber que os empregados estão sujeitos às condições degradantes de trabalho, devido uma falsa promessa de liberdade trabalhista e insubordinação legal aos empregadores. Ademais, observa-se a importância da efetivação da atuação do Direito do Trabalho como forma de consumir sua essência protetiva. Assim, constatou-se a importância de analisar o tema com atenção especial do jurista, órgãos governamentais, Poderes Executivo, Legislativo e Judiciário e da sociedade civil, com o objetivo de garantirem os direitos trabalhistas dos colaboradores. É importante ressaltar que tanto os empregados e empregadores entendam suas obrigações e direitos em relação ao vínculo empregatício e as garantias associadas ao mesmo. No entanto, contribui para um ambiente de trabalho justo, respeitoso (BEZERRA, 2021).

3. O PROCESSO DE INSERÇÃO DOS PROFISSIONAIS DA SAÚDE

O processo de inserção de profissionais da saúde envolve uma série de etapas e considerações específicas relacionadas ao setor de saúde e envolve uma série de etapas e considerações locais. Assim, menciona-se algumas etapas que os profissionais de saúde podem aderir:

Registro Profissional: Os profissionais da saúde precisam obter alguns requisitos essenciais, como formação educacional adequada na área em que desejam atuar. Isso, inclui graduação, especialização, cursos de pós-graduação, dependendo da profissão. É necessário obter o registro profissional junto ao órgão regulador da profissão no Brasil, como por exemplo, médicos devem ser registrados no Conselho Regional de Medicina (CRM), enfermeiros no Conselho Regional de Enfermagem (COREM) [...]

Busca por Oportunidades de Emprego: Os profissionais da saúde podem procurar oportunidades de emprego em hospitais, clínicas, consultórios, centro de saúde e outras instituições. A busca por emprego pode ser feita por meio de sites de emprego, redes profissionais, contratos pessoais [...]

Processo de Seleção e Contratação: Os candidatos passarão por processos seletivos, que visa obter uma análise curricular, entrevistas, avaliações técnicas e prática entre outros. Assim, após serem selecionados, os profissionais recebem uma oferta de emprego, que incluirá detalhes sobre salário, benefícios e responsabilidades. Os profissionais de saúde precisam fornecer documentos pessoais para a regulamentação de sua contratação, incluindo o registro profissional, documentos de identificação, diplomas, certificados do curso, entre outros [...]

Treinamento e Integração: Assim, muitas instituições de saúde oferecem treinamento e programas de integração para novos profissionais. Isso pode incluir informações sobre as políticas e procedimentos da instituição, bem como orientações sobre o atendimento da instituição, bem como orientações sobre atendimento ao paciente. Início das atividades profissionais após completar todas as atividades anteriores, os profissionais de saúde começam a exercer suas funções nas instituições de saúde [...]

Atualizações Profissionais e Educação Continuada: Os profissionais de saúde devem estar atentos às oportunidades de educação continuada e atualização em suas áreas, a fim de se manterem atualizados com as últimas práticas e avanços na saúde (MENDES, 2019, p. 72).

Dessa forma, o processo de implantação das equipes de inserção do profissional de saúde, diante desta pesquisa, que visa o uso de fontes primárias e secundárias que abrange os registros documentais deste processo com entrevistas e informações da coordenação do processo de implantação de resultados. Ao realizar o estudo, vem adquirindo crescente importância nos serviços de inserção primária a saúde, apesar de que o mesmo está em processo de produção. É importante ressaltar que a regulamentação e requisitos específicos podem variar, dependendo da profissão e das políticas da instituição de saúde. Os profissionais da saúde devem estar familiarizados com as diretrizes do órgão regulador de suas respectivas profissões, e as normas locais pra garantir uma inserção bem-sucedida.

3.1 MÉTODOS

A inserção de profissionais de saúde em suas respectivas áreas de atuação é um processo fundamental para garantir a eficácia e a qualidade dos serviços de saúde. Existem diversos métodos e estratégias para inserir profissionais de saúde em suas novas cargas e funções. Abaixo, apresento alguns dos métodos mais comuns:

Os profissionais da saúde devem seguir as normas técnicas e regulamentação específicas para suas respectivas áreas. Isso inclui práticas clínicas, e procedimento de segurança, higiene, privacidade do paciente e outras diretrizes relevantes no trabalho [...]Receituário e Prescrição Médica: Os médicos e outros profissionais de saúde autorizados podem prescrever medicamentos e tratamentos aos pacientes. No entanto, devem seguir as normas e regulamentações sobre prescrições médicas, como a obrigatoriedade de receituário específico para certos medicamentos [...] Prontuário Eletrônico e Sigilo Médico: O uso de prontuário eletrônico para manter registros dos pacientes devem seguir diretrizes de segurança e privacidade estabelecidas pela legislação. No entanto, o sigilo médico é um princípio essencial, e os profissionais da saúde devem proteger as informações confidenciais dos pacientes [...] Responsabilidade Profissional: Entretanto, os profissionais de saúde são legalmente responsáveis por suas ações no exercício da profissão. Tendo em vista, quaisquer erros ou negligência com a conduta dolosa, podem levar a ações legais e disciplinares [...] Ética e Conduta Profissional: Os colaboradores da saúde devem seguir os códigos de ética e conduta estabelecidas por seus respectivos conselhos profissionais, que visa a orientação e comportamento, e a interação com pacientes e colegas [...] Legislação Nacional e Estadual: A Legislação Federal e Estadual também afeta os profissionais de saúde. Assim, inclui regulamentações relacionadas à saúde pública, responsabilidade civil, normas de infraestrutura de estabelecimentos de saúde entre outros (MIRLEY, 2009, p. 12).

É importante ressaltar que os profissionais de saúde, estejam cientes das suas regulamentações, que visam às normas e diretrizes relacionadas à sua profissão. No entanto, essas medidas visam garantir a qualidade e segurança dos servidores da saúde prestados à comunidade, com medidas éticas e seguras para a população.

3.2 A TERCEIRIZAÇÃO DAS ENTIDADES HOSPITALARES E AS ORGANIZAÇÕES DA SAÚDE

Diante da atualização em setembro de 2021, as entidades hospitalares e as organizações de saúde. As mesmas estão sujeitas a regulamentação das leis trabalhistas, e normas internas que envolvem as regras de licitações, e terceirização para a contratação de serviços, ou atividades por parte de uma instituição de saúde, a partir de empresas ou prestadoras de serviços externos.

A terceirização de Entidades Hospitalares: Entretanto, envolve a contratação de empresas ou organizações externas para fornecer serviços ou gerenciar aspectos específicos do hospital. Com isso, pode incluir serviços de limpeza, segurança, alimentação, gestão de tecnologia da informação dentre outros (SANCHES, 2008, p. 103).

A terceirização pode ser de forma objetiva para reduzir o custo, com eficiência e coerência em cada setor, diante dos serviços principais de hospitalidade em geral, sendo classificada como uma estratégia que visa contratar empresas ou organizações externas para cuidar de aspectos específicos do hospital. Além das vantagens já mencionadas, como a redução de custos e a especialização, a terceirização pode ser uma abordagem objetiva e estratégica para melhorar a eficiência e coerência em cada setor.

A Pós da Terceirização: Pode permitir que o hospital concentre em suas principais atividades, com o objetivo de buscar melhorias extremas nas suas áreas específicas. Com fórmulas e projetos para fortificar e reduzir custos operacionais (CAROLINE, 2022, p. 11).

Contras da Terceirização: pode resultar na perda de controle direto sobre determinados aspectos do setor da saúde hospitalar. Entretanto, pode haver preocupações com a quantidade e a confiabilidade dos serviços terceirizados. No entanto, a transição para uma nova estrutura de gestão pode ser complexa.

Diante das organizações de saúde, são entidades que fornecem serviços e cuidados de saúde, incluindo os hospitais, clínicas, centros médios entre outros estabelecimentos de saúde. As mesmas podem ser públicas, privadas ou sem fins lucrativos. Essas organizações têm a responsabilidade de apoiar e fornecer serviços médicos com qualidade, visando garantir a segurança dos pacientes e o cumprimento da regulamentação governamental.

Ressaltando, que nos últimos anos, houve um crescimento na tendência de melhorias de gestão da saúde, com busca de recursos e na qualidade dos serviços prestados. Com este objetivo, pode incluir a busca de parcerias estratégicas, bem como o uso de tecnologias e adoção de boas práticas de gestão.

A realidade socioeconômica e ambiental no Brasil aponta que as situações são comuns na maioria dos municípios de pequeno e médio porte, e com deficiências claras na gestão de políticas públicas, no que diz respeito, aos recursos eficientes da saúde, bem como o bem-estar da comunidade. Na verdade, a importância crescente dos agravos e doenças associados ao cenário ambiental, que por sua vez produz impactos pelo modelo de infraestrutura de resíduos sólidos diante do serviço de saúde.

3.3 DA RESPONSABILIDADE AO FERIR A LEGISLAÇÃO TRABALHISTA

A responsabilidade ao ferir a legislação trabalhista é um tema crucial no contexto das relações de trabalho, e envolve a obrigação de cumprir as normas e leis trabalhistas para garantir os direitos dos trabalhadores. Quando essas normas são infringidas, podem ocorrer consequências legais para os funcionários e gestores de recursos humanos. No entanto, quando um município ou qualquer empregador não cumpre as leis trabalhistas, fica passivo de uma demanda judicial, com implicações legais e consequências financeiras. Abaixo algumas informações essenciais sobre a responsabilidade ao ferir a legislação trabalhista:

Ações Judiciais Individuais: contra o empregador, tendo em vista, a inclusão do referido município. Uma vez que, pode envolver processos relacionados a salários atrasados, horas extras não pagas, férias não concedidas, entre outros [...] Ações Judiciais Coletivas: Em caso, de violações generalizadas da legislação trabalhista que afetam um grupo de funcionários, na qual vários empregados processam o empregador em conjunto [...] Multas e Penalidades: As autoridades trabalhistas têm o poder de impor penalidades às empresas que não cumprem a legislação trabalhista por meio de violações específicas, bem como o não pagamento de salários ou descumprimento de normas de segurança [...] Reparação de Danos: Além das multas, e indenizações o empregador pode ser obrigado, a reparar danos causados aos funcionários, devido às violações ser obrigado, a reparar danos causados aos funcionários, devido às violações trabalhistas [...] Intervenções das Autoridades: As autoridades, o Ministério do Trabalho e órgão da de fiscalização trabalhista, podem intervir e realizar auditorias e inspeções para verificar o cumprimento das regulamentações trabalhistas (BRASIL, 1997).

A responsabilidade ao ferir a legislação trabalhista recai sobre os trabalhadores e gestores que devem garantir o cumprimento das leis para proteger os direitos e a dignidade dos trabalhadores. O não cumprimento das normas trabalhistas pode resultar em ações judiciais, multas e outras negociações legais, afetando a confiança da empresa e seus resultados financeiros. Portanto, a conformidade com a legislação trabalhista é essencial para o sucesso e a ética empresarial (STIVAL, 2012).

Por fim, é importante para qualquer entidade empregadora seguir o cumprimento jurídico, as leis trabalhistas e as normas regulamentadoras em vigor. Com objetivo, em não apenas evitar implicações e demandas judiciais e financeiras, mas também garantir um ambiente de trabalho justo e respeitoso para ambas as partes. Assim, se houver suspeitas de violações as leis trabalhistas, é exploração de trabalho procurar uma autoridade competente para que busque os seus direitos dentro da legalidade.

CONCLUSÃO

A precarização do trabalho em ambientes hospitalares é um tema de grande afinidade e preocupação. A partir das informações disponíveis, é possível concluir que essa situação pode

estar ocorrendo devido a uma série de fatores, incluindo a pressão por redução de custos, demandas crescentes por serviços de saúde, falta de investimentos adequados e possíveis lacunas nas regulamentações e fiscalizações.

Os profissionais de saúde podem estar sujeitos a jornadas de trabalho extenuantes, incluindo plantões prolongados, o que pode afetar a qualidade de vida, a segurança do paciente e a própria saúde dos trabalhadores. Além disso, a falta de recursos e a sobrecarga de trabalho podem levar a um ambiente de trabalho estressante e insatisfatório.

A precarização do trabalho em ambientes hospitalares não impacta apenas a saúde e o bem-estar dos trabalhadores, mas também pode comprometer a qualidade do atendimento prestado aos pacientes. A falta de pessoal qualificado e as condições adversas de trabalho podem resultar em erros médicos, redução da eficácia do tratamento e até mesmo riscos à segurança dos pacientes.

LABOR REFORM: THE PRECARIZATION OF WORK IN HOSPITAL ENVIRONMENTS

ABSTRACT

The historical legislative evolution of labor law in Brazil is a topic of great importance, especially when it comes to health professionals. This study aims to analyze the trajectory of this evolution, from the first legislative milestones to the present day, highlighting the influence of the Consolidation of Labor Laws (CLT) in the protection of health workers. We will also address the minimum conditions for carrying out work in a hospital environment and the laws that govern this scenario.

KEYWORDS: Labor Law. Working Day. Health Professionals. Legal Responsibility. Outsourcing.

REFERÊNCIAS

BEZERRA, Maria Clara Serafim. **Um estudo acerca da precarização do trabalho em meio à pandemia covid-19 no Brasil**. São Paulo: Ufcg, 2021.

BLUCHER, Edgard; ABRAHÃO, J. Abergó. **Condições Ergonômicas do Trabalho da Equipe de Enfermagem em Unidade de Internação de Cardiologia 1990/ 1993**. Ribeirão Preto: Editora Cortez, 1998.

BRASIL. **Decreto lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Lex: Coletânea de Legislação e Jurisprudência, Brasília: Planalto, 1943.

BRASIL. **Lei nº 3.129, de 18 de dezembro de 1997**. Dispõe sobre a criação do Sistema Municipal de Ensino. Lex: Coletânea de Legislação e Jurisprudência, Brasília: Planalto, 1997.

BRASIL. **Lei nº 8.080, de 19 de setembro de 1990**. Dispõe sobre as condições para a promoção, proteção e recuperação da saúde, a organização e o funcionamento dos serviços

correspondentes e dá outras providências. Lex: Coletânea de Legislação e Jurisprudência, Brasília: Planalto, 1990.

BRASIL. **Lei nº 3.999, de 15 de dezembro de 1961.** Ementa: Altera o salário-mínimo dos médicos e cirurgiões dentistas. Lex: Coletânea de Legislação e Jurisprudência, Brasília: Planalto, 1961.

BRASIL. **Lei nº 7.498, de 25 de junho de 1986.** Dispõe sobre a regulamentação do exercício da enfermagem, e dá outras providências. Lex: Coletânea de Legislação e Jurisprudência, Brasília: Planalto, 1986.

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho.** Disponível em: <https://www.tst.jus.br/jornada-de-trabalho>. Acesso: 10 out. 2023.

CARDOSO, Adalberto Moreira. **História econômica do trabalho no Brasil.** São Paulo: Ática, 1990.

CARDOSO, José Luis. **História do Direito do Trabalho.** Campinas: Editora Atlas, 1990.

CARNEIRO, Sérgio Antônio. **Escola Nacional de Administração Pública (ENAP) Revista do Serviço Público (RSP).** Brasília: Enap, 2006.

CAROLINE, Giselle. **Entenda porque a terceirização é uma ótima opção para reduzir custos.** Rio de Janeiro: Forense, 2022.

DRUCK, Graça. **A terceirização na saúde pública: formas diversas de precarização do trabalho.** Rio de Janeiro: Editora Saúde Rio de Janeiro, 2016.

LANCASTER, FW. **Medicina e profissões de saúde: questões de domínio autonomia e autoridade.** São Paulo: Chicago: Associação Americana de Bibliotecas, 2004.

MENDES, Elisângela Schimtt; BARBOSA, Nelson Bezerra. **Secretaria de Gestão Participativa. Saúde da família: Núcleo de Apoio à Saúde da Família.** Brasília: Ministério da Saúde, 2019.

MESQUITA, Aline. **Jornada de trabalho: principais tipos, o que diz a CLT e como acompanhar.** Rio de Janeiro: Forense, 2023.

MIRLEY, Luciene dos Santos; MARIA, Glória Dutra. **Plantas Medicinais Políticas de Saúde de Anápolis.** Anápolis: Repositório Institucional AEE 2009. Disponível em: <http://repositorio.aee.edu.br/jspui/handle/aee/446>. Acesso: 10 out. 2023.

NASCIMENTO, Danyllo; LIMA, Janieiry; GURGEL, Ellany. **Privacidade e confidencialidade no contexto mundial de saúde: uma revisão integrativa.** Barcelona: Ed. Bioética y Derecho, 2017.

NOVAIS, Fernando. **Portugal e Brasil na Crise do antigo Sistema.** São Paulo: Hucitec, 1986.

OLIVEIRA, Murilo. **A subordinação jurídica no direito do trabalho.** São Paulo: Pucsp, 2020.

ROSSO, Sadi. **Jornada de Trabalho: Duração e Intensidade**. São Paulo: Ciência e Cultura, 2006.

SANCHES, Nivaldo. **Plano de Gerenciamento de Resíduos de Serviços de Saúde Políticas Públicas**. São Paulo: Saraiva, 2008.

STIVAL, Mariane Morato. **Autonomia Normativa Municipal Lei Municipal de Anápolis Jurisprudência Constitucional**. Goiás: Ceub, 2012.