

PARECER Nº , DE 2017

Da COMISSÃO DE DIREITOS HUMANOS E LEGISLAÇÃO PARTICIPATIVA, sobre a Sugestão (SUG) nº 6, de 2017, do Programa e-Cidadania, que trata sobre o tema *Psicólogos com piso salarial de R\$4.800,00, por 30 horas semanais*.

Relatora: Senadora **REGINA SOUSA**

I – RELATÓRIO

Vem ao exame desta Comissão, nos termos do art. 102-E, I, do Regimento Interno do Senado Federal (RISF) e da Resolução nº 19, de 27 de novembro de 2015, que *regulamenta o Programa e-Cidadania*, a SUG nº 6, de 2017, originária da Ideia Legislativa nº 65.311, do Programa e Portal e-Cidadania, criado pelo Ato da Mesa nº 3, de 2011, apresentada pelo Senhor RAMON DUARTE, em 17 de janeiro de 2017, que trata do tema *Psicólogos com piso salarial de R\$4.800,00, por 30 horas semanais*.

O proponente alega que:

(...) o profissional psicólogo será mais valorizado, pois atualmente o psicólogo não possui garantia das 30hs semanais e nem possui um piso salarial chegando a ganhar menos de R\$1.500 por 40hs semanais. É necessária a redução das horas, pois 40hs é muito desgastante.

Essa profissão é de suma importância para a sociedade e merece ser mais valorizada, pois muitos se dedicam aos estudos por 5 anos na faculdade para melhor atender a população. A redução das horas é necessária pois 40hs/s é muito desgastante e o piso salarial é digno de quem exerce essa profissão e passou anos estudando. Por mais valorização e melhores condições de trabalho.



Embora o proponente não tenha sugerido explicitamente a apresentação de proposição legislativa sobre o tema acima, fica clara sua intenção de mudança na legislação vigente, a fim de assegurar ao psicólogo um piso salarial de R\$ 4.800,00, para uma jornada semanal de 30 horas.

II – ANÁLISE

De conformidade com o parágrafo único do art. 102-E do Regimento Interno do Senado Federal – RISF, compete a esta Comissão opinar sobre a conveniência de transformar a Sugestão sob exame em proposição legislativa.

1. O piso salarial pode ser determinado por lei, por convenção ou acordo coletivo ou, ainda, por decisão normativa ou laudo arbitral proferidos como solução de conflitos coletivos de trabalho. O piso salarial, quando fixado por lei federal, concerne, em regra, a todo o território nacional, ou a um Estado específico da federação, se fixado por lei estadual.

Quando estipulado por convenção coletiva, decisão normativa ou laudo arbitral, tem sua incidência limitada ao âmbito de representação das entidades participantes da respectiva convenção ou do conflito de trabalho.

Quando, enfim, resulta de acordo coletivo, a incidência é sobre a empresa ou empresas acordantes.

O piso salarial, oriundo de disposição legal, pode consistir:

- a) na fixação direta de níveis mínimos para todos os que exercem determinada atividade profissional;
- b) na outorga, a certos órgãos integrantes da administração pública, da competência para estabelecer taxas mínimas de salário para os exercentes da atividade profissional mencionada, em serviços que o próprio Governo Federal administra ou confere, por concessão, a empresas públicas ou privadas.

No primeiro caso, configura-se o piso salarial absoluto, cujos níveis mínimos integram as tabelas aprovadas por lei; no segundo caso, caracteriza-se o piso salarial relativo, cujos níveis são fixados e alterados por ato de natureza administrativa.

A fixação legal de níveis mínimos de remuneração profissional (piso salarial) não encontra obstáculo de natureza constitucional, porquanto o piso salarial constitui uma das formas de amparo ao trabalhador de que se vale o Direito do Trabalho, sobre o qual a União, e também os Estados e o Distrito Federal, têm competência para legislar (art. 22, I da Constituição).



Enfatize-se que, se o piso salarial, referido no inciso V do art. 7º da Constituição, deve ser proporcional à extensão e complexidade do trabalho, certo é que ele configura o salário profissional. Este é que tem em vista a natureza do trabalho exercido pelos profissionais habilitados a executá-lo.

O verdadeiro piso salarial não considera a função exercida pelo trabalhador, mas a circunstância de ele integrar uma profissão, categoria, ou uma empresa para a qual uma norma jurídica veda a admissão de empregados com salário abaixo de determinado nível.

Quando o piso salarial é determinado por lei, estará mais sujeito a injunções políticas, e a vontade das partes interessadas não intervém, senão coletiva e remotamente, na fixação dos mínimos para as várias funções de determinada categoria profissional.

O piso salarial legal, de ampla aplicação, tende a ser menos objetivo e, portanto, mais rígido, do que os pisos estaduais, judiciais e convencionais, de mais restrita amplitude e, por isso mesmo, mais maleáveis e menos teóricos.

O instrumento mais aconselhável para a estipulação do piso salarial é, portanto, a convenção coletiva de trabalho, como aponta a doutrina sobre o tema.

Como os sindicatos brasileiros, aos quais incumbe a celebração das convenções coletivas, têm como regra base territorial municipal, o salário profissional resultante desses instrumentos possui, normalmente, incidência regional. O campo de aplicação do piso salarial estipulado em convenção coletiva depende, conseqüentemente, do âmbito de representação das entidades sindicais convenentes (Cfr. Arnaldo Süssekind, *in Instituições de Direito do Trabalho*, Vol. 1, 16ª ed., pp. 409-412).

Assim, a fixação do piso salarial em lei torna mais rígidos futuros ajustes necessários. Como bem destaca Melo¹, “A regra, na nossa realidade, é o piso salarial fixado em negociação coletiva; a exceção é o salário profissional estabelecido em lei”. A fixação do piso salarial por meio de negociações e acordos coletivos possibilita maior participação das partes interessadas e maior flexibilidade de ajustes ao mercado. Já o

¹ Nota Técnica da Consultoria Legislativa da Câmara dos Deputados - Salário profissional e piso salarial, Cláudia Virgínia Brito de Melo, fevereiro 2016.



estabelecimento do piso por meio de lei é mais rígido dadas as características do processo legislativo, o que dificulta ajustes ao mercado de trabalho.

2. Há controvérsias quanto à instituição de piso salarial para as categorias profissionais, por meio de lei. Sua defesa, entretanto, baseia-se, fundamentalmente, no fato de que elas merecem um salário digno e que sua imposição, por meio de diploma legal, se faz necessária porque as relações de mercado ainda não permitem, em todo o Brasil, que os salários dos profissionais sejam por elas determinados.

O Prof. Amauri Mascaro Nascimento, ao abordar a questão do piso salarial, ressalta que *a manutenção dos pisos estabelecidos em valores fixos funciona como medida social relevante que vem contribuindo, de modo significativo, para a elevação dos salários de diversas categorias profissionais, ao mesmo tempo que transforma o mínimo, de oficial e imposto, em negociado pelos próprios interlocutores sociais (in Direito do Trabalho na Constituição de 1988, 1991, p. 120).*

Todavia, não é demais enfatizar que, embora a Constituição assegure e leis federais e estaduais já tenham estabelecido anteriormente o piso salarial de várias categorias profissionais, esse instituto nem sempre é sinônimo de proteção e garantia de empregos remunerados com dignidade. Não raras vezes, a contratação de profissionais, cujo piso salarial é assegurado por lei, é feita sem a observância desse piso, uma vez que eles são obrigados a exercer sua profissão ocupando cargos sob outra denominação.

Ademais, tendo em vista a grande extensão territorial do país e suas grandes diferenças econômicas, a fixação legal de âmbito nacional de um piso salarial para uma determinada categoria pode trazer sérias dificuldades para a contratação desses profissionais nas regiões menos favorecidas economicamente.

A fixação de um piso salarial, além das questões relativas às especificidades da profissão, leva em consideração as características do mercado de trabalho, da economia local, o custo de vida, o poder dos sindicatos, entre outros.

Assim, a definição de um piso salarial de caráter **nacional** esbarra em dificuldades pelas grandes disparidades regionais verificadas no país, pelas características da profissão (diversos graus de especializações, tempo de exercício da profissão) e pelas diferenças de porte dos empregadores. A grande dificuldade estaria em estabelecer o valor do piso



que se harmonizasse com tantas realidades, razão pela qual julgamos inoportuno o estabelecimento do seu valor, em lei.

3. Já em relação à jornada de trinta horas semanais, de acordo com o Conselho Federal de Psicologia – CFP, certas profissões, como a psicologia, têm peculiaridades que fazem da redução da jornada de trabalho uma verdadeira necessidade para assegurar e proteger a saúde física e mental dos psicólogos, eis que, no seu cotidiano, enfrentam uma grande gama de conteúdos emocionais nas mais diversas áreas de atuação: diferentes ordens de estresse, ansiedades, luto, morte, depressão, agressividade, compulsões, transtornos, dificuldades de aprendizagem e muitos conteúdos substancialmente difíceis, que demandam enormes cuidados.

Ainda segundo o CFP, outras profissões, como Serviço Social e Fisioterapia, já têm jornada semanal de 30 horas. Os resultados dessa prerrogativa conquistada não apontam para a diminuição de produtividade, mas sim para seu aumento. Estudos empíricos mostram que o aumento de duração de horas não está, de forma alguma, associado ao aumento da produtividade. Antes, a excessiva carga de trabalho a diminui: um aumento de 10% no tempo de trabalho diminui a produtividade em 2,4%.

Ressalte-se, por fim, que o conselho profissional dos psicólogos apoia a jornada de 30 horas semanais como forma de se assemelhar a outros profissionais de saúde, como Medicina, Odontologia, Fisioterapia, Terapia Ocupacional e a Assistência Social. Para o órgão, *se o entendimento é que os serviços de saúde devem ser multidisciplinares e integrais, há de se garantir condições isonômicas, para usuários e profissionais, considerando, evidentemente, as especificidades de cada profissão.*

III – VOTO

Do exposto, na forma do art. 102-E, parágrafo único, I, do RISF, votamos pela aprovação da SUG nº 6, de 2017, com a apresentação da seguinte proposição legislativa:



PROJETO DE LEI DO SENADO Nº , DE 2017

Acrescenta o art. 14-A à Lei nº 4.119, de 27 de agosto de 1962, para dispor sobre duração da jornada normal semanal de trabalho do Psicólogo.

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

Art. 1º A Lei nº 4.119, de 27 de agosto de 1962, passa a vigorar acrescida do seguinte art. 14-A:

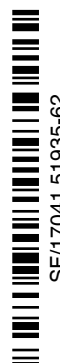
“**Art. 14-A.** A duração do trabalho normal do Psicólogo não poderá ser superior a 30 (trinta) horas semanais.”

Art. 2º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

JUSTIFICAÇÃO

De acordo com o Conselho Federal de Psicologia – CFP, a jornada de trinta horas semanais para o Psicólogo, assim como para algumas outras profissões, é imperativa, pois têm peculiaridades que fazem da redução da jornada de trabalho uma verdadeira necessidade para assegurar e proteger a saúde física e mental dos profissionais, eis que, no seu cotidiano, enfrentam uma grande gama de conteúdos emocionais nas mais diversas áreas de atuação: diferentes ordens de estresse, ansiedades, luto, morte, depressão, agressividade, compulsões, transtornos, dificuldades de aprendizagem e muitos conteúdos substancialmente difíceis, que demandam enormes cuidados.

Ainda segundo o CFP, outras profissões, como Serviço Social e Fisioterapia, já têm jornada semanal de 30 horas. Os resultados dessa prerrogativa conquistada não apontam para a diminuição de produtividade, mas para seu aumento. Estudos empíricos mostram que o aumento de duração de horas não está, de forma alguma, associado ao aumento da produtividade. Antes, a excessiva carga de trabalho a diminui: um aumento de 10% no tempo de trabalho diminui a produtividade em 2,4%.



Ressalte-se, por fim, que o conselho profissional dos psicólogos apoia a jornada de 30 horas semanais como forma de se assemelhar a outros profissionais de saúde, como Medicina, Odontologia, Fisioterapia, Terapia Ocupacional e a Assistência Social. Para o órgão, *se o entendimento é que os serviços de saúde devem ser multidisciplinares e integrais, há de se garantir condições isonômicas, para usuários e profissionais, considerando, evidentemente, as especificidades de cada profissão.*

Por essas razões, buscamos o apoio de nossos Pares para a aprovação da presente proposição.

Sala da Comissão,

, Presidente

, Relatora

