



## PARECER JURÍDICO

Processo nº 2022/9625

Interessado: SECAD

Assunto: PISO SALARIAL DOS PROFISSIONAIS DA ENFERMAGEM

Trata-se de consulta jurídica acerca da aplicação no âmbito municipal da lei federal nº 14434/2022 que instituiu o piso salarial do enfermeiro, técnico de enfermagem e auxiliar de enfermagem.

Através de decisão liminar do Ministro Luiz Roberto Barroso no STF, no bojo da ADIn nº 7.222, suspendeu a aplicação da lei até que o governo federal promovesse a assistência financeira aos entes públicos.

Em 11 de maio de 2023 foi sancionada a lei 14581/2023 abrindo crédito especial para custear a referida assistência. A publicação da lei foi seguida pela edição da Portaria GM/MS nº597, de 12 de maio de 2023, que estabelece os critérios e parâmetros relacionados à transferência de recursos para a assistência financeira complementar da União destinada ao cumprimento dos pisos salariais nacionais de enfermeiros, técnicos e auxiliares de enfermagem e parteiras no exercício de 2023.

Ao município de presidente prudente foi destinado R\$ 95.250,96 anual.

Com a publicação da lei e da portaria, o STF retirou o efeito suspensivo e autorizou aos entes o pagamento da diferença entre a remuneração do servidor e o piso nacional. Todavia, a decisão do ministro barroso reconhece que o valor repassado aos entes é insuficiente para cobrir a diferença de todos os trabalhadores da enfermagem, razão pela qual **a decisão não obriga que os entes façam o pagamento além da quantia repassada pela União.** Veja o teor da decisão:



**Prefeitura Municipal de Presidente Prudente**  
**Secretaria de Assuntos Jurídicos e Legislativos**

09

78. No caso ora analisado, há fundada suspeita de que o financiamento instituído pela EC nº 127/2022 e pela Lei nº 14.581/2023 não seja suficiente para fazer frente à integralidade do custo suportado por Estados, Distrito Federal e Municípios; em especial se considerado o impacto sobre as entidades integrantes da rede complementar do SUS, que lhes prestam serviços mediante convênio ou contrato. Informações constantes dos autos dão conta de que o impacto financeiro da implementação do piso salarial nacional da enfermagem, no primeiro ano, seria de R\$ 10,5 bilhões somente para os Municípios (doc. 963).

79. Logo, ainda em juízo de cognição sumária, penso que subsistem, ao menos parcialmente, o conflito federativo, o risco de solvabilidade dos entes subnacionais e o receio de prejuízo ao serviço público de saúde. Nesse cenário, a previsão de financiamento federal nos termos dos atos normativos editados justifica a revogação apenas parcial da medida cautelar. Assim em relação aos Estados, Distrito Federal e Municípios, bem como às entidades privadas que atendam, no mínimo, 60% (sessenta por cento) de seus pacientes pelo SUS, a obrigatoriedade de implementação do piso nacional só existe no limite dos recursos recebidos por meio da assistência financeira prestada pela União para essa finalidade. Isso não impede, evidentemente, a implementação do piso no montante previsto pela Lei nº 14.434/2022 pelos entes que tiverem tal possibilidade, à luz da sua conjuntura econômico-financeira.

Sendo assim, não há obrigatoriedade de o município retirar recurso do próprio orçamento para custear a diferença do piso, caso o valor repassado pela União seja insuficiente para pagar todos os servidores e trabalhadores da rede privada que tenham mais do que 60% de pacientes atendidos pelo SUS.

Como para presidente prudente foi destinado R\$ 95.250,96 anual, **a obrigação se restringe a esse valor**, nada impedindo que a administração insira recurso próprio para se chegar aos valores dos pisos.

Quanto às verbas a serem consideradas no conceito de “piso”, pelo que se extrai da portaria 597/2023 do ministério da saúde, houve a consideração das informações constantes da RAIS – relação anual de informações sociais, onde se prevê toda a remuneração do servidor e não só o salário base. Veja abaixo o conceito de remuneração na RAIS<sup>1</sup>:

<sup>1</sup> Relatório do DIEESE anexo



## ANEXO – Conceito de Remuneração na Rais

\*H.1) Valores que devem integrar as remunerações mensais

- \*1. **Salários**, ordenados, vencimentos, soldos, soldadas, honorários, vantagens, **adicionais extraordinários**, suplementações, representações, bonificações, gorjetas, **gratificações**, participações, produtividade, porcentagens, comissões e corretagens.
- \*2. Valor integral das diárias e outras vantagens por viagem ou transferência de local de trabalho, desde que esse total exceda a
  - \*50% do salário percebido pelo empregado ou servidor.
- \*3. **Gratificações ajustadas**, expressa ou tacitamente, tais como as de balanço, produtividade, **tempo de serviço e de função ou cargo de confiança**.
- \*4. Verbas de representação, desde que não correspondam a reembolso de despesas.
- \*5. **Adicionais por tempo de serviço**, tais como **quinquênios, triênios, anuênios, etc.**
- \*6. Prêmios contratuais ou habituais.
- \*7. Remuneração pela prestação de serviços de caixeiro-viajante, com vínculo empregatício.
- \*8. Pagamento de diretores sem vínculo empregatício, desde que tenha havido opção pelo FGTS (Lei nº 8.036/1990).
- \*9. **Remuneração integral do período de férias, incluindo o adicional de um terço a mais do salário (art. 7º/CF)**. Quando a remuneração for paga em dobro, por terem sido gozadas as férias após o período concessório, apenas 50% desse valor devem ser
  - \*declarados.
- \*10. Valor dos abonos de férias pela conversão de 1/3 do período a que tem direito (art. 143 da CLT) e decorrente de cláusula do contrato de trabalho, regulamento da empresa, acordo ou convenção coletiva de trabalho (art. 144 da CLT), apenas quando excederem o correspondente a 20 dias de salário.

Portanto, leva-se em consideração além do salário base, o abono da lei 6913, gratificações, adicionais de insalubridade/periculosidade etc. Se levasse em consideração somente o base, com certeza o valor a ser repassado aos municípios seria maior. Sendo assim, o município deve olhar a remuneração como um todo no momento de analisar o caso de cada servidor.

A portaria do ministério da saúde nº 597/2023 tomou como referência a carga horária de 40 horas semanais para os pisos instituídos pela Lei nº 14.434/2022, com objetivo de excluir do impacto os vínculos que já contemplavam o valor/hora igual ou superior ao piso.

Referida portaria estabelece que o valor repassado é para o exercício de 2023, começando os pagamentos em maio e terminando em dezembro (com duas parcelas neste último mês). O pagamento deve ser feito a partir do momento em que o fundo nacional de saúde transfira o valor para o Fundo municipal de saúde:

*Art. 3º O Fundo Nacional de Saúde - FNS adotará as medidas necessárias para as transferências de que trata o art. 2º, aos Fundos de Saúde dos estados, do Distrito Federal e dos municípios, no exercício de 2023, em nove parcelas, mediante autorização encaminhada pela Secretaria de Atenção Especializada à Saúde.*



**Prefeitura Municipal de Presidente Prudente**  
**Secretaria de Assuntos Jurídicos e Legislativos**

MM

*Parágrafo único. As parcelas de que trata o caput serão transferidas mensalmente a partir de maio de 2023, com repasse de duas parcelas no mês de dezembro de 2023.*

Cabe então ao município avaliar as remunerações dos seus profissionais da enfermagem, identificando quem tem **remuneração total** inferior ao piso (calculando o valor/hora tendo como referência 40h semanais) e efetuando o pagamento da diferença quando do repasse mensal do governo federal.

Utilizando como parâmetro o método de cumprimento do piso do magistério no âmbito municipal, sugiro que o pagamento seja autorizado por Decreto municipal, estabelecendo um complemento remuneratório para aqueles que estão abaixo do piso. Assim, a cada novo exercício a administração deve rever os complementos considerando os reajustes anuais do funcionalismo e eventuais atualizações do piso em âmbito federal.

À SECAD para decisão.

Presidente Prudente, 26 de maio de 2023.



**João David Ferreira Leite**  
**Procurador-Chefe Municipal**  
**OAB/SP 384.902**