



SEP

COIMBRA
Rua Antero de Quental, 231, C/V
3000-033 Coimbra
Tel.: 239853360 — Fax: 239853369
coimbra.sep@gmail.com

SINDICATO DOS ENFERMEIROS PORTUGUESES

www.sep.org.pt

Ex.m^a Senhora
Enf^a Directora Áurea Andrade
Centro Hospitalar e Universitário de Coimbra, EPE
Praceta Prof Mota Pinto
3000-075 Coimbra

N/ Ref^a 10 0137/17

Assunto: **HORÁRIOS DE TRABALHO DE ENFERMEIROS**

Reorganização e adequação das escalas de trabalho às diferentes tipologias de turnos e horários de trabalho praticados no CHUC.

Na proposta de **reorganização e adequação das escalas de trabalho às diferentes tipologias de turnos e horários de trabalho praticados no CHUC**, em que é solicitado ao Sindicato dos Enfermeiros Portugueses (SEP) pronunciar-se face àquela, somos deste modo e de forma prévia a expressar as seguintes considerações:

1. Volvidos 131 anos do primeiro 1^o de Maio, a regulação dos horários de trabalho e a sua redução são de uma actualidade indelével.
2. Foi esta exigência, o marco histórico da criação de uma nova jornada de trabalho, na aspiração de uma sociedade mais justa.
3. Ao longo de mais de um século, a desregulação e até a violação dos mais elementares direitos do horário de trabalho, como seja o descanso, as pausas, as condições de pagamento e compensação têm sido uma constante que urge resolver e eliminar.
4. Será que a evolução técnica e científica do último século tem estado ao serviço dum mais justa distribuição da riqueza, na melhoria das condições de trabalho e para o que aqui importa, para a organização da vida familiar e profissional?
5. O novo figurino empresarial do Serviço Nacional de Saúde encetado há mais de uma década, transformando as instituições de saúde, inicialmente em Sociedades Anónimas (SA) e posteriormente em Entidades Públicas Empresariais (EPE), tem como fundamento e base o aumento do horário de trabalho das 35h para as 40h, a alteração do vínculo jurídico e a desregulação do horário de trabalho, traduzida na carência estrutural de enfermeiros, levando a situações inaceitáveis, designadamente o não gozo de direitos, a qualidade dos cuidados e a segurança dos profissionais e utentes e onde ainda são devidas milhares de horas.



SEP

COIMBRA
Rua Antero de Quental, 231, C/V
3000-033 Coimbra
Tel.: 239853360 — Fax: 239853369
coimbra.sep@gmail.com

SINDICATO DOS ENFERMEIROS PORTUGUESES

www.sep.org.pt

6. O Sindicato dos Enfermeiros Portugueses, sempre se opôs à alteração do acima mencionado, estando prestes a conseguir por via negocial com o Ministério da Saúde a redução do horário de trabalho para todos os enfermeiros com contrato individual de trabalho para 35h semanais em 2018, sem perda de remuneração nem de outros direitos, como contributo para a criação de mais postos de trabalho e combater o desemprego que grassa na profissão.
7. É do conhecimento geral e testado através de vários trabalhos científicos já realizados, que têm demonstrado que o trabalho por turnos e nocturno cria conflito com os ritmos biológicos humanos e cria dificuldades na adequação a vida familiar e social (Estevão, 2006).
8. Para que exista uma harmonização do horário de trabalho com a vida social e familiar é indispensável, que as organizações de saúde tracem com os enfermeiros os horários de trabalho, e considerem fatores, tais como: idade, necessidades fisiológicas e doenças dos colaboradores (Ferguson & Dawson, 2011).
9. Segundo Cabral & Veiga (2006), o ritmo de trabalho acelerado e contínuo dos enfermeiros pode ser nefasto à saúde e à produtividade dos mesmos, bem como, constituir um risco à sua segurança e à segurança dos utentes.
10. A importância que o tema do horário de trabalho reveste, levou a que a Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2015) considerasse que o conceito de trabalho englobe um conjunto de aspirações das pessoas, tais como: oportunidade de rendimento, direitos, voz e reconhecimento, estabilidade familiar, desenvolvimento pessoal e equidade de género.
11. Os autores Scott, Rogers, Hwang & Zhang (2006) relacionaram as horas de trabalho dos enfermeiros com a vigilância e a segurança dos pacientes e os resultados demonstraram que a duração do trabalho aumentou o risco de erros e uma diminuição da vigilância dos enfermeiros, sendo o risco de erro 3 vezes superior no horário das 12.5 horas ou mais horas sucessivas e nas 40 horas por semana.
12. As organizações deverão ser flexíveis, de modo a conciliar os horários dos trabalhadores casados e com filhos, ou seja, se um cônjuge trabalhar em horário regular e o outro trabalhar por turnos, as organizações deverão estabelecer um horário que lhes permita cuidar dos filhos de forma alternada (Caporale, 2005).
13. Desta forma, e face às alterações propostas pelo CHUC, EPE, o SEP considera que:

SERVIÇOS/UNIDADES DE INTERNAMENTO:

- Turnos de 4 e 5 horas devem ser eliminados;
- Turnos de 7 horas devem ser eliminados;

- Não deve existir diferença horária nos turnos para o regime de 40 e de 35 horas semanais. Ou seja, os turnos devem ter sempre a mesma carga horária, independentemente do horário semanal contratualizado com o enfermeiro;

SERVIÇOS DE URGÊNCIA

- Devem ser aplicados turnos iguais aos Serviços/Unidades de Internamento.
- Deverá existir, à semelhança com os serviços/unidades de internamento, um tempo de “passagem de turno”, contabilizado como tempo efectivo de serviço, conforme nº 3, alínea f) do artigo 22º do Despacho nº 10319/2014 de 25 de Julho, inserto no DR nº 153/2014, Série II de 11 de Agosto.

Fundamentação:

O modelo de organização do trabalho em regime de turnos deverá ter em conta a actividade específica dos enfermeiros nos serviços/unidades aqui em causa (Internamento e Urgência).

13.1 Estipula o artº 220º do Código do trabalho: *“Considera-se trabalho por turnos qualquer organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o rotativo, contínuo ou descontínuo, podendo executar o trabalho a horas diferentes num dado período de dias ou semanas”.*

13.2 No artº 221º do mesmo diploma legal é fixado o modo de organização dos turnos onde se estipula que: *“1 - Devem ser organizados turnos de pessoal diferente sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho.*

*2 - Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores.
(...)”.*

14. Da mesma forma a Lei 35/2014 de 20/06 (Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas), aplicável aos trabalhadores com contrato em funções públicas, define e regulamenta o trabalho por turnos nos artigos 115º e 116º:

“Artigo 115.º

Trabalho por turnos

1 - Considera-se trabalho por turnos qualquer organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o rotativo, contínuo ou descontínuo, podendo executar o trabalho a horas diferentes num dado período de dias ou semanas.

(...)

15. O artº 266º, nº 2, da Constituição, postula a **obrigatoriedade** de uma actuação **subordinada** à Constituição e à lei *“com respeito pelos princípios da igualdade, da proporcionalidade, da justiça, e da imparcialidade e da boa-fé”* (os destacados são nossos). Ora,
16. Todos os enfermeiros do Centro Hospitalar e Universitário de Coimbra, E.P.E., desempenham a *“mesma função”* ao serviço e no interesse da mesma *“entidade empregadora pública”*. Por isso,
17. *Não é justa qualquer diferenciação assente exclusivamente na “modalidade” de constituição da relação jurídica de emprego.* E,
18. Como assinala a nossa jurisprudência administrativa, *“um acto que viole o princípio da justiça é um acto administrativo ilegal. Quer dizer, a justiça do acto administrativo transitou do hemisfério do mérito para o da legalidade”* (acórdão do S.T.A., de 13/Novembro/86 – in *“Acórdãos Doutrinários”*, 307, pág. 958). E,
19. Seria também ofendido o *“princípio da igualdade”*. Na verdade,
20. O princípio da igualdade, visto em *“sentido positivo”*, postula a **obrigatoriedade** de *tratamento desigual de situações desiguais, mas substancial e objectivamente desiguais* – *“impostas pela diversidade das circunstâncias ou pela natureza das coisas”* – e *não criadas ou mantidas artificialmente pelo legislador* (as palavras são de Jorge Miranda, in *“Manual de Direito Constitucional”*, Tomo IV, 3ª edição, a págs. 239). Ora,
21. A *“situação”* do pessoal de enfermagem ao serviço do Centro Hospitalar e Universitário de Coimbra, E.P.E., é substancial e objectivamente igual – não existindo qualquer desigualdade imposta *“pela diversidade das circunstâncias ou pela natureza das coisas”*. Por outro lado,
22. O Decreto-Lei nº 161/96, de 4 de Setembro, definiu *“os princípios gerais respeitantes ao exercício profissional dos enfermeiros”* (artº 1º, nº 1) e é *“vinculativo para todas as entidade empregadoras dos sectores público, privado, cooperativo e social”* (artº 2º, nº 1) abrangendo *“todos os enfermeiros que exerçam a sua actividade no território nacional, qualquer que seja o regime em que prestam a sua actividade”* (artº 3º). E,
23. É direito dos enfermeiros *“beneficiarem das garantias e regalias de outros trabalhadores de saúde onde exerçam a profissão, quando mais favoráveis”* (artº 11º, nº 2, c), do Decreto-Lei nº 161/96, de 4 de Setembro, na redacção do artº 5º do Decreto-Lei nº 104/98, de 24 de Abril). Ora,

24. Se esta “mensagem de igualdade” (e é de “direito” que a lei fala) é operante para o pessoal de enfermagem relativamente a “terceiros” não pode deixar de relevar “inter pares” – quando, como é o caso, desempenham a mesma “função” ao serviço e no interesse da mesma “entidade empregadora pública”, em “situação” substancial e objectivamente igual.

Da legislação aplicável há que retirar que a regra primordial a ter em consideração na organização deste tipo de trabalho é que os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores.

Assim, no caso concreto dos enfermeiros, deverão ser tidas em consideração as realidades específicas e concretas da mudança de turno no que concerne à organização do trabalho e à necessidade de efectuar a passagem do turno nestes serviços/unidades.

Se os turnos forem de tempos diferentes (7 e 8 horas), dependendo da carga horária semanal (35h/40H) vai acontecer um desfasamento inevitável em toda a actividade clínica em curso.

E do ponto de vista organizacional do serviço nas unidades de internamento e de urgência é premente que não haja desacertos entre os enfermeiros que saem e os que entram ao serviço. O que vai inevitavelmente acontecer se uns fizerem turnos de 7 horas e outros de 8 horas.

Um exemplo:

Num serviço que, em regra, no turno da “manhã” estão escalados 4 enfermeiros e no turno da tarde 2 enfermeiros:

- **Com o horário actual:**
 - Totaliza, nesse período, 32h de cuidados de enfermagem disponíveis no turno da manhã e 16h no turno da tarde.
- **Com o horário proposto:**

Com o mesmo número de enfermeiros escalados para o turno da manhã e da tarde, respectivamente 4 e 2, o número de horas disponíveis no turno da manhã (8h às 15h), reduz uma hora por cada enfermeiro, o que totaliza 4 horas/turno manhã. Deste modo, numa semana a redução é de 28 horas (4h x 7dias = 28h) e num horário aferido às 4 semanas, o saldo negativo é de 112 horas (28h x 4semanas = 112h).

Deste modo, e porque uma parte substancial da actividade clínica se circunscreve no período da manhã, não se nos afigura que a redução de uma hora proposta no turno da manhã (de 8h para 7h) nos serviços de internamento, traga qualquer vantagem, quer para a actividade clínica com consequências negativas para os utentes quer para os enfermeiros, já que há uma inequívoca diminuição de horas disponíveis naquele período, sobrecarregando ainda mais um conjunto de actividades que, em regra, devem ser prosseguidas pelos enfermeiros do turno da manhã.

25. Em qualquer caso, salvo o merecido respeito e num quadro de prevenção de equívocos e de dissipação de dúvidas, sugerimos seja agendada reunião, para os ulteriores “momentos participativos” previstos na lei “maxime” nos artºs 114º e seguintes do C.P.A..
26. Entretanto, apresentamos a V. Excelência os nossos melhores e mais respeitosos cumprimentos.

Coimbra, 19 de Outubro de 2017.

PI'A DIRECÇÃO

Referências Bibliográficas:

- ESTEVÃO, C. (2006) - Enfermagem: profissão de stress. *Nursing*. Ano 16, nº 215, p. 34-39.
- Cabral, F. & Veiga, R. (2006). *Higiene, Segurança, Saúde e Prevenção de Acidentes de Trabalho*. Vol. 2. Lisboa: Verlag Dashofer.
- Ferguson, S. & Dawson, D. (2011). 12-h or 8-h shifts? It depends. *Sleep Medicine Reviews*, 1-10.
- Organização Internacional do Trabalho (OIT). (2015). Acedido a 14 de Outubro de 2015 http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/html/genebra_trab_digno_pt.htm
- Scott, L., Rogers, A., Hwang, W. & Zhang, Y. (2006). Effects of critical care nurses' work hours on vigilance and patients' safety. *American Journal of Critical Care*, 13 (1), 30–37.
- Caporale, P. (2005). *Advantages and Disadvantages of 12 Hour Rostering*.