A ilegalidade do regulamento de horários no Hospital de Guimarães

4 Janeiro, 2018



Existe no hospital de Guimarães um regulamento de horários negociado entre a administração e o SEP. O sistemático não cumprimento do mesmo determinou várias queixas e reuniões com a Autoridade para as Condições de Trabalho com a presença de representantes da Administração.

Numa destas reuniões foi afirmado por parte dos inspectores daquele organismo que a previsão de **banco de horas** para os enfermeiros era ilegal.

Essa afirmação era consequência do regulamento de horários especifica dos enfermeiros não ser um anexo do regulamento geral existente no hospital. O facto de a administração ter assumido a negociação e termos chegado a acordo sobre um documento próprio e especifico significa a não aceitação de matérias inscritas no segundo, designadamente, o banco de horas, ou seja, atempadamente, o SEP denunciou aquela proposta.

A administração, para ultrapassar esta questão, começou a apresentar contratos aos enfermeiros entretanto admitidos no hospital com uma clausula: Banco de Horas. No seu entendimento, a aceitação do contrato por parte do jovem enfermeiro, de livre e espontânea vontade, é a aceitação de todas as clausulas porque, PODERIA **não aceitar e/ou até negociar clausulas mais vantajosas**.

Num mundo ideal seria assim! Num mundo ideal que alguns querem continuar a fazer crer que existe, o

trabalhador enfermeiro negoceia individualmente com o “patrão” o seu contrato fazendo valer as suas qualificações, competências, etc, melhorando as suas condições de trabalho.

Mas não é assim! E só num mundo onde a desonestidade intelectual é considerado valor e o mais vincado sentido de exploração do homem pelo homem continua a imperar é que se tenta contornar a lei, não se paga o trabalho efectuado pelos trabalhadores e, não satisfeito, se tenta regular em REGULAMENTOS o que a lei não permite.

Reiteramos que o Banco de Horas para os enfermeiros é ilegal e, face a nova tentativa por parte da administração de o tentar impor, o SEP já enviou oficio à Administração, com pedido de reunião.

Relembramos que toda e qualquer alteração ao regulamento de horários dos enfermeiros, de acordo com a lei, carece de negociação prévia.

Caso a administração não agende reunião e mantenha autocráticamente a sua posição, convocaremos um plenário para decidir formas de luta.

Carta enviada ao Presidente do Conselho de Administração a 3 de janeiro:

Exmo. Senhor
Presidente do Conselho de Administração do
Hospital da Senhora da Oliveira – Guimarães, E.P.E.
Rua dos Cutileiros, Creixomil
4835-044 Guimarães

Tomou o Sindicato dos Enfermeiros Portugueses conhecimento de que, no pretérito dia 28 de Dezembro de 2017, foi publicitado o Regulamento de horário de trabalho e assiduidade do Hospital da Senhora da Oliveira – Guimarães, E.P.E., o qual, se bem se percebe, comporta três alterações à versão anteriormente em vigor.

Ora, conforme se extrai do n.º 2 do artigo 2.º daquele normativo, o mesmo aplica-se “…a todo o pessoal que se encontre a exercer funções no HSOG, independentemente da sua relação jurídica de trabalho e da natureza das funções desempenhadas”. Crê-se, portanto, que, à luz desse preceito, o regulamento é aplicável, todo ele, ao pessoal de enfermagem, quer se encontre a exercer funções em regime de contrato individual de trabalho, de contrato de trabalho a termo, certo ou incerto, ou de contrato de trabalho em funções públicas.

Se assim é, resulta, desde logo, evidente, que as alterações ao regulamento que agora entrou em vigor não cumpriram o estabelecido no artigo 99.º, n.º 2, do Código do Trabalho e no artigo 75.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, ou seja, não foram ouvidos, antes dessa entrada em vigor, os delegados sindicais. Deve salientar-se que o que lei pretende com a obrigação de audição das comissões sindicais ou intersindicais ou dos delegados sindicais é que, antes, justamente, da aprovação dos regulamentos internos, as estruturas sindicais possam ser ouvidas sobre os mesmos. Tal obrigação não se compadece, portanto, com uma audição a posteriori.

Caso tivesse sido dado cumprimento aos referidos preceitos normativos – e não foi – teria esse hospital evitado a aprovação de uma norma que é, no que ao pessoal de enfermagem concerne, ilegal, ilegalidade essa que o SEP não pode deixar passar em claro. Trata-se, mais concretamente, da implementação da figura do banco de horas, a qual, por não se prever nenhum regime especial, pretende ser aplicada, também, aos enfermeiros.

A questão é que o banco de horas, como resulta do artigo 208.º do Código do Trabalho, deve ser instituído por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, sendo que, porém, no que tange ao pessoal de enfermagem, não existe um tal instrumento. Ou seja, esse hospital não pode aplicar a referida figura aos enfermeiros, na exacta medida em que a lei, sem o referido pressuposto, não o permite.

Não é possível, sequer, considerar-se que o que se pretende é a instituição do banco de horas individual, uma vez que, para tanto, seria necessário que o mesmo fosse implementado por acordo com cada um dos trabalhadores abrangidos e não por via de regulamento. Não bastasse, a alguns enfermeiros, no momento da celebração do seu contrato foi imposto o banco de horas individual sob pena de não serem admitidos.

Entende, pois, o SEP, pelo que fica dito, que o regulamento de horário de trabalho e assiduidade não cumpre o disposto na lei, seja no que respeita à prévia audição dos delegados sindicais, seja no que concerne à figura do banco de horas, situação que urge corrigir.

Este Sindicato não deixará, como se compreende, de lançar mão de todos os meios legais ao seu dispor em ordem à reposição da legalidade violada, caso as medidas necessárias para o efeito não sejam desencadeadas por esse hospital.

É, pois, o que, por ora, cumpre levar ao conhecimento de V. Exa.

Com os melhores cumprimentos,

A Direcção,