

# HORÁRIOS DE TRABALHO



**UM DIREITO DOS ENFERMEIROS, UM DEVER DAS ORGANIZAÇÕES E UMA LUTA PERMANENTE!**

Os enfermeiros confrontam-se com o maior ataque à sua vida profissional e pessoal, resultante dos atropelos, adulterações e arbitrariedades que estão a ocorrer na generalidade das instituições do país. Primeiro, devido à carência (não justificada tendo em conta o número de enfermeiros no desemprego), depois devido às políticas de saúde dos sucessivos governos, designadamente, a passagem de Instituições a empresas públicas.

Mas a realidade histórica é bem mais complexa. Por razões que são de todos conhecidas, todos nós fomos permitindo (de forma mais ou menos consciente) o atropelo às regras legais de organização dos horários. Se é correcto atribuir a responsabilidade às organizações, não será menos correcto afirmar que também fomos “tolerando” a desregulação que hoje se vive.

A título de exemplo, questionamos:

1. Quantas instituições neste país, têm modelo de horário aprovado?
2. Das instituições que têm modelo de horário, quantas o cumprem?
3. Os dias de Descanso Semanal (Folga) e Complementar estão correctamente assinalados?
4. Em quantas instituições se alteram horários sem a autorização dos enfermeiros?
5. Em quantas instituições, essas alterações são feitas depois dos horários terem sido aprovados, homologados e publicitados (utilizando para o efeito a fundamentação ilegal de que os horários podem ser alterados com 48 horas de antecedência)?
6. Em quantas instituições não se cumprem os períodos de descanso obrigatórios entre turnos?
7. Em quantas instituições existe um regulamento de horários? E negociado com o Sindicato nos termos legais?

Certamente que a lista de interrogações é bem maior. Provavelmente alguns de nós damos por adquirido que estas “más práticas” são legais, pois são de tal forma recorrentes que assimilamo-las como certas. Por isso considerámos que seria importante relembrar e alertar, uma vez mais, para os direitos e deveres que enquadram a elaboração dos horários. Acreditamos que se os colegas se apropriarem destes instrumentos, mais facilmente podem requerer/exigir aquilo que têm por direito. Só assim as instituições passarão a ter que cumprir a lei e introduzir-se-à uma resistência organizada

à implementação de ritmos de trabalho altamente desgastantes.

A solução desta matéria não passa por receitas fáceis, uniformizações abusivas, ou de justificações na base de “Servidor de Estado”. Resultará do consenso institucional, adaptado às características da Instituição, mas, sempre ancorada na Lei que a suporta.

**Inserido numa política de defesa de direitos, arduamente conquistados, e numa perspectiva de consolidar os direitos adquiridos, divulgamos o que regulamenta a elaboração de horários.**

## A Organização e Gestão do Tempo de Trabalho dos Enfermeiros obedece a:

D. L. 248/2009 de 22/9 que manteve em vigor os artigos 54, 55, 56 e 57 do D. L. 437/91 de 8/11;

D. L. 62/79 de 30/3;

Circular Normativa da Direção Geral dos Hospitais nº 18 de 30/07/1992

Nota: Nos termos do art.º 5.º do Regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas (Lei 59/2008 de 11/9), em termos de “duração e organização do tempo de trabalho aplicável ao pessoal das carreiras da saúde é o estabelecido nos respetivos diplomas legais”, acima referidos, pelo que não é aplicável o citado “regime geral”.

# A organização do tempo de trabalho também organiza a vida pessoal e nós temos direito a uma e a outra!



<b>Duração Normal do Trabalho Semanal</b>	35 horas semanais em regra (nº1, artº 56 do DL 437/91) A Lei 68/2013 impõe as 40 horas para os CTFP. É entendimento do SEP que aquela alteração apenas é aplicável ao regime geral e, conseqüentemente, não altera o consagrado em diplomas especiais como é o caso da carreira de enfermagem (35 horas semanais). Por isso recorreu para os tribunais.
<b>Semana de Trabalho</b>	5 dias de trabalho, entendida de segunda a domingo. Impõe um dia de Descanso Semanal (Folga) e um dia de Descanso Complementar. Em cada período de 4 semanas, um dos dias de descanso deve coincidir com um sábado ou domingo (nº2 do artº 56 do DL 437/91).
<b>Organização dos horários de trabalho</b>	Planos de horário devem ser elaborados e aferidos para períodos de 4 semanas (nº3, artº 56 do DL 437/91). Horários aprovados só podem ser alterados por necessidade imperiosa dos serviços ou a pedido justificado do enfermeiro (Circular Normativa nº 18/92 de 30/7). Por semana, em regra, apenas se devem realizar 2 Turnos da Noite (Circular Normativa nº 18/92 de 30/7). O período de descanso semanal não deverá ser inferior a 48 horas consecutivas (Circular nº 18/92 de 30/7). O estabelecimento de “modelos” de horário devem ter em conta a organização, os cuidados aos utentes, a duração de trabalho semanal e os enfermeiros (CN nº 18/92 de 30/7).
<b>Tempo máximo da jornada diária de trabalho</b>	A duração de cada Turno deverá ser de molde a preservar a qualidade dos cuidados e a prevenção dos riscos que as cargas elevadas ocasionam quer aos enfermeiros quer aos utentes. Aconselha-se a não ultrapassar as 10 horas (CN nº 18/92 de 30/7 ). Não são aplicáveis as “adaptabilidades” do “regime geral”. Entendendo a Administração que se aplica, aos enfermeiros, a Lei 68/2013 (“lei das 40h”), então, legalmente, a jornada diária de trabalho só pode ser de 8 horas (n.º 1, art.º 2º, Lei 68/2013)
<b>Descanso Diário/”Tempo de repouso”</b> (Período entre duas jornadas diárias de trabalho)	Recomenda-se 16 horas (CN nº 18/92 de 30/7).
<b>Tempo passagem de serviço</b> (passagem de turno)	Prevê-se a sobreposição de 2 turnos até ao máximo de 30 minutos integrando o tempo da jornada diária de trabalho (CN nº 18/92 de 30/7 e Recomendação do Provedor de Justiça relativo ao Proc.: R-2727/01 de 20.12.2006).
<b>Jornada Continua</b>	Os enfermeiros podem trabalhar por Turnos e ou em Jornada Continua, tendo direito a um intervalo de trinta minutos para refeição dentro da própria Instituição, que será considerado como trabalho efetivamente prestado (nº 6 , art.º 56 do DL 437/91); À Jornada Continua dos Enfermeiros não são aplicáveis várias disposições do referido “regime geral”: redução de 1 hora na jornada diária de trabalho, atribuição mediante requerimento individual e apenas em determinadas circunstâncias, etc; Os enfermeiros em Jornada Continua têm ainda direito a dois períodos de descanso nunca superiores a quinze minutos, não podendo coincidir com o início ou o fim da jornada diária de trabalho (nº 7 e 8, art.º 56 do DL 437/91).
<b>Aferição dos horários</b>	Deve reportar-se a um conjunto de 4 semanas (nº 3, art.º 56 do DL 437/91).
<b>Dias Feriados</b>	Na Organização de trabalho devem ser obrigatoriamente considerados todos os dias feriados que recaiam em dias úteis (nº 4, art.º 56 do DL 437/91). Têm direito ao gozo dos mesmos posteriormente.
<b>Pagamento dos dias Feriados Trabalhados</b> como dias Normais, por imperatividade do período de funcionamento do serviço	O pagamento do trabalho em dia feriado, relativamente ao valor hora normal, é acrescido: - mais 25%, se o trabalho for diurno; - mais 50%, se o trabalho for noturno (DL 62 /1979 de 30/3).
<b>Pagamento das “Horas de Qualidade”</b>	Trabalho noturno (das 20h às 7h) em dias úteis - Mais 25% do valor hora; Trabalho diurno aos Sábados depois das 13 horas, domingos, feriados e dias de descanso semanal - Mais 25% do valor da hora; Trabalho noturno aos sábados depois das 20 horas, domingos, feriados e dias de descanso semanal - Mais 50% do valor hora. {DL 62/79 de 30/3 com as alterações impostas (“cortes”) pela Lei 66-B/2012 - Orçamento de Estado de 2013}.
<b>Trabalho Extraordinário</b>	O Trabalho Extraordinário, nos termos da lei, é para satisfazer necessidades imprevista e imperiosas dos serviços (DL 62/79 de 30/3) e são obrigatórias exclusivamente para tais situações. Quanto ao seu pagamento, consultar Agenda do SEP. O Trabalho Extraordinário prestado em Domingos, Dias de Descanso Semanal e Feriados CONFERE DIREITO, CUMULATIVO, A: - Remuneração pelo Trabalho Extraordinário prestado, E - Ao gozo de um dia de descanso dentro dos oito dias seguintes, sendo que esse dia de descanso é COM prejuízo do cumprimento do horário semanal normal ( n.ºs 5 e 6 do art.ºs 7º e 13º do DL 62/79).

## ORGANIZAÇÃO DO TEMPO DE TRABALHO É UMA RESPONSABILIDADE DOS ENFERMEIROS

Os enfermeiros têm direito ao gozo dos Descansos Semanais (Folgas) e Complementares, tempos de repouso e pagamento de Trabalho Extraordinário. O SEP vai continuar a combater a abusiva e reiterada acumulação de dias trabalhados e não pagos em inúmeros serviços/instituições, que configuram “Bancos de Horas” ilegais. Os enfermeiros não devem aceitar horários com ‘horas negativas’.

**EXIGE A REGULAMENTAÇÃO DOS HORÁRIOS DE TRABALHO NÃO PACTUES COM ILEGALIDADES PARTICIPA NA INTERVENÇÃO SINDICAL DO SEP**



Desde 1996 que está consagrado no Regulamento do Exercício Profissional (Decreto de Lei nº 161/96 de 4 de Setembro), entre outros aspetos, que os enfermeiros organizam, executam, supervisionam e avaliam as intervenções de enfermagem (artº 9º, ponto 4, alínea a)); participam na avaliação das necessidades da população e dos recursos existentes em matéria de enfermagem, propondo a política geral para o exercício da profissão (artº 9º, ponto 4, alínea f)); ainda, os enfermeiros têm o direito a usufruir de condições de trabalho que garantam o respeito pela deontologia da profissão e pelo direito do cliente a cuidados de enfermagem de qualidade (decreto de lei nº 104/98, de 21 de Abril, artº 75, ponto 2, alínea c)); etc.

**Ou seja, é da exclusiva responsabilidade dos enfermeiros e constitui Intervenção Autónoma, que, decorrente dos diagnósticos de enfermagem aos doentes, utentes, famílias e comunidades, organizem os recursos humanos de enfermagem, os materiais e, conseqüentemente, façam a adequada gestão da actividade e tempos de trabalho, garantindo os direitos dos enfermeiros e o direito dos utentes a cuidados de enfermagem de qualidade e seguros. Constitui ainda direito dos enfermeiros que a entidade patronal se responsabilize pelo especial risco a que estão sujeitos no decurso da sua atividade profissional (Decreto de Lei nº 161/96, de 4 de Setembro, artº 11º, ponto 2, alínea a)). Ou seja, a entidade empregadora pode e deve ser responsabilizada pela integridade física e psicológica dos enfermeiros, decorrente do significativo aumento dos ritmos de trabalho.**