



Mesa trabalho - Condições de Trabalho

Criar melhores condições de trabalho para os enfermeiros é uma área de intervenção por excelência do Sindicato dos Enfermeiros Portugueses.

No âmbito do 1º Congresso do SEP foram aprovadas resoluções que nortearam a nossa intervenção, nos últimos 3 anos e, apesar dos atropelos que ainda hoje existem, a generalidade dos enfermeiros está hoje mais consciente dos seus direitos e é um dado indesmentível para a sociedade portuguesa e para o Governo, a necessidade de formação mais enfermeiros.

O desenvolvimento e melhoria das condições de trabalho são também um factor determinante para o desenvolvimento profissional e da excelência do exercício, de tal forma que o Código Deontológico da Profissão, publicado faz agora 4 anos, consagra no artigo 75, n.º 2, alínea c) o direito dos enfermeiros ao usufruto de condições de trabalho que garantam o respeito pela deontologia da profissão e pelo direito do cliente a cuidados de enfermagem de qualidade e determina no artigo 88, alínea d) como uma das formas de atingir a excelência do exercício, o dever do enfermeiro assegurar as condições de trabalho que permitam exercer a profissão com dignidade e autonomia. Neste contexto podemos afirmar que os objectivos e pressupostos traçados no 1º Congresso se revelaram correctos e adequados devendo servir-nos de orientação futura. É, no entanto, necessário aprofundar o trabalho desenvolvido, nomeadamente, no esclarecimento sistemático dos direitos dos enfermeiros enquanto profissionais e trabalhadores.

Nesta base de trabalho propomo-nos ainda discutir:



**Generosa Matias,
Dirigente Nacional do SEP**

1. Aspectos ligados à organização do trabalho, partindo de uma breve análise do desenvolvimento, do triénio anterior, da resolução político-sindical aprovada no 1º Congresso sobre esta matéria e dos novos factores entretanto introduzidos, nomeadamente pelos diferentes modelos de funcionamento dos serviços.

2. Formas de contribuir para a promoção de um ambiente de trabalho seguro, através do desenvolvimento de estratégias que promovam a aplicação da legislação existente sobre Higiene, Segurança e Saúde no Trabalho, bem como a compensação do risco e penosidade decorrentes do exercício profissional. Não pretendemos ser exaustivos na descrição desta problemática, mas dar algumas pistas de reflexão sobre estas matérias que nos permitam desenvolver uma estratégia de intervenção, adequada e consensual, entre os enfermeiros que representamos.

Organização do trabalho

É consensual que um dos factores que mais tem influenciado a organização do trabalho dos enfermeiros é o reduzido número destes profissionais face às necessidades da população em cuidados de saúde assim como a dificuldade da sua admissão e estabilização nos serviços. Contudo, o caminho percorrido nos últimos anos no que concerne à reivindicação de formação de mais enfermeiros, resultou no reconhecimento por parte do Governo, da existência de uma carência de 22.700 enfermeiros, a formar no espaço de 8 anos. Assim, assume particular relevância que o trabalho que temos a desenvolver seja direccionado para o cumprimento deste plano de formação.

Por outro lado, é incompreensível que a problemática do recrutamento dos enfermeiros, de forma célere, estável e com direitos, subsista ao longo de quase duas décadas, pontualmente resolvida, nomeadamente pela possibilidade da prorrogação dos contratos a termo certo, até ao limite máximo de 2 anos, aliado ao descongelamento de quotas que permitiu a sua integração nos quadros.

Actualmente, é certo que os enfermeiros continuam a ser contratados pelas instituições, mas acentuou-se a precariedade da admissão. A celebração de contratos a termo certo por 6 meses, potencia uma deslocação dos enfermeiros entre instituições que, para além da instabilidade que provoca nas suas vidas, é geradora de problemas nos serviços que sucessivamente os vão integrando e podem tornar-se tão complexos que tememos, ponham em risco o seu funcionamento, a qualidade dos cuidados que aí se praticam e a aquisição de competências por parte dos profissionais.

Neste contexto impõe-se que continuemos a lutar pela aplicação da forma de recrutamento prevista na Carreira de Enfermagem para os enfermeiros que queiram trabalhar no sector público, isto é, contratos administrativos de provimento sem necessidade de descongelamento prévio de quotas.

A existência de poucos enfermeiros e as formas de admissão impróprias, repercutem-se na organização do trabalho dos enfermeiros. Neste triénio, no desenvolvimento das linhas de orientação aprovadas no 1º Congresso, conseguimos garantir que fosse generalizada a atribuição do regime de horário acrescido em alternativa às horas extraordinárias, sem redução do número de enfermeiros por turno. Em muitas instituições, conseguiu-se que fosse identificado o trabalho extraordinário e o consequente pagamento como tal. Foi particularmente importante o reconhecimento da dívida aos enfermeiros pelo trabalho efectuado em dias de folga e feriados. Valorizando o que foi conseguido, é no entanto, necessário continuar na prossecução dos objectivos anteriormente traçados.

Pensamos contudo que, em matéria de organização do trabalho, novos desafios se colocam aos enfermeiros. Será que os modelos de horários que utilizamos estimulam a personalização e individualização dos cuidados de enfermagem, em que cada doente/ utente tem o seu enfermeiro de referência ou, pelo contrário, arrastam-nos para métodos de trabalho mais despersonalizantes e pouco humanizantes?

Cada vez mais se torna visível que a necessidade de cuidados de enfermagem não tem hora marcada, razão pela qual os enfermeiros, de uma forma geral apoiaram o alargamento do funcionamento dos serviços, ainda que, em alguns casos com atropelo de direitos (descansos não gozados, prolongamento da jornada diária de trabalho). Efectivamente, a individualização e a personalização dos cuidados de enfermagem que todos exigimos, irá implicar respostas mais próximas e adequadas às necessidades concretas das pessoas com possíveis reflexos na organização do trabalho, isto é, cada vez menos o

futuro será feito em função de modelos organizativos das instituições, das rotinas instituídas e dos interesses particulares de alguns dos seus profissionais.

A constatação desta realidade deverá levar-nos a reflectir noutros modelos de horários, inclusivamente já hoje previstos na lei (horários desfasados e/ou flexíveis) que poderão, com as necessárias adaptações, contribuir para gerar novas dinâmicas de funcionamento que permitam dar mais e melhores respostas às necessidades em cuidados de saúde da comunidade.

A mesma questão se deve colocar relativamente ao ritmo e rotatividade dos horários por turnos que hoje praticamos, sendo que é reconhecido, que para além de despersonalizantes e desumanizantes têm elevados custos para a saúde dos enfermeiros.

Não é propósito nosso que deste congresso saiam soluções para as questões apresentadas. Todos reconhecemos que esta é uma matéria por demais sensível e pouco consensual entre os enfermeiros mas, é urgente, que durante o próximo triénio possamos desencadear métodos de estudo e reflexão que nos levem a elaborar propostas consensuais que favoreçam a adopção de novos modelos de organização de trabalho que nos ajudem a atingir a excelência do exercício que todos pretendemos atingir.

Contudo, estamos convictos de que qualquer forma de organização do trabalho terá sempre de responder a três pressupostos básicos:

- Garantir os direitos anteriormente conquistados (horário semanal de 35 horas, um descanso complementar e um descanso semanal, pausas durante a jornada diária de trabalho).
- Garantir o princípio da adaptação do trabalho ao Homem (diminuição do risco e penosidade)
- Proporcionar a resposta adequada às necessidades das pessoas depositárias do nosso trabalho.

Condições de Higiene e Segurança

A resolução política do 1º Congresso do SEP definia como acções prioritárias, sobre esta matéria:

- Iniciar o processo de eleição de representantes dos trabalhadores para a Segurança, Higiene e Saúde no trabalho e a consequente formação das comissões paritárias.
- Desenvolver esforços para a rápida implementação dos serviços de Saúde Ocupacional.

A acção do sindicato centrou-se nas questões relacionadas à compensação do risco e penosidade. Só de uma forma esporádica e pouco articulada foram desenvolvidas acções relativas aos objectivos atrás citados.

Este facto poderá estar relacionado com questões de ordem organizacional do sindicato mas também com os próprios objectivos que podem eventualmente estar desadequados à realidade actual.

Falamos particularmente de “ Iniciar o processo de eleição dos representantes dos trabalhadores para a Segurança, Higiene e Saúde no trabalho e a consequente formação das Comissões Paritárias.”

Façamos um pequeno exercício de reflexão: no âmbito da SH&ST estão criados os instrumentos legislativos necessários quer à prossecução do objectivo que é garantir aos trabalhadores o direito à prestação do trabalho em condições de Segurança e Higiene e protecção da Saúde, quer à participação dos trabalhadores, individual e colectivamente, na criação dessas condições; no entanto o que temos observado é que, mais uma vez, a Lei é muito bonita mas raramente se cumpre!

Ora, uma das principais áreas de acção do sindicato é precisamente esta – Fazer cumprir a lei! Daí que, na altura do 1º Congresso nos parecesse que a forma de melhor garantir o cumprimento da lei fosse através da formação das comissões paritárias e consequentemente da eleição dos representantes dos trabalhadores para essas comissões.

Vários parecem ser os obstáculos para concretizar este objectivo a curto prazo. Desde já na própria forma de eleição e composição das comissões paritárias (ver Decreto-Lei nº 441/91 de 14 de Novembro, artigos 10º e 11º, Decreto-Lei nº 488/99 de 17 Novembro, artigos 4º e 5º, Decreto-Lei nº 191/95 de 28 de Julho artigos 3º, 4º, 5º e 6º).

Por outro lado, para que estas possam vir a funcionar de uma forma interveniente e proponente terá de haver alguma alteração da própria cultura das instituições e das empresas bem como dos próprios trabalhadores.

Por isso, definir apenas este objectivo e desta forma – a eleição de um representante como um fim, é de



alguma forma redutor da participação dos trabalhadores nesta matéria.

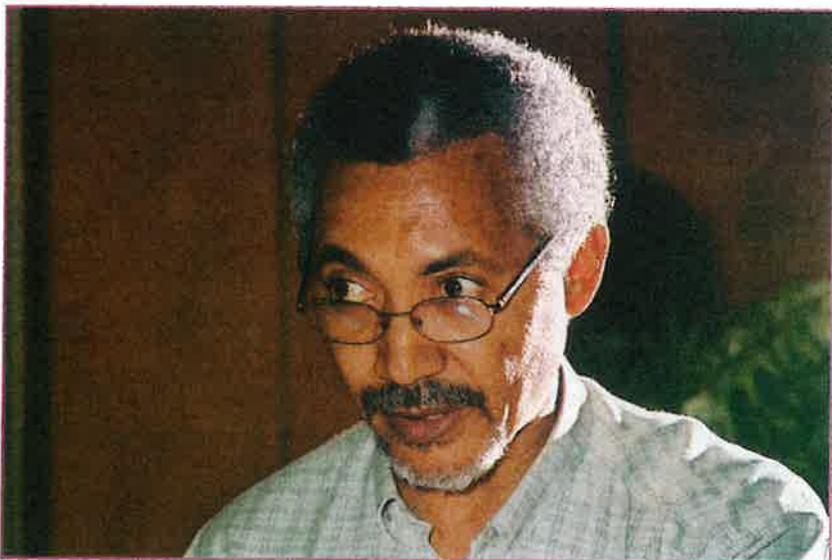
Não perdendo de vista este objectivo – e até para contribuir para um melhor funcionamento das comissões paritárias e dos próprios serviços de Saúde Ocupacional – torna-se necessário definir alguns objectivos intermédios.

Parece correcto identificar como um dos principais constrangimentos à acção do sindicato o pouco conhecimento que a generalidade dos dirigentes e delegados têm sobre esta matéria. Um outro, que decorre deste, está relacionado com a sua “diluição” em termos organizacionais, no conjunto da vasta área que dominamos por “Área de Acção Reivindicativa” sem haver um dirigente responsável pelo seu desenvolvimento e dar o impulso necessário para que ela se torne, como a sua importância justifica, uma das prioridades de acção deste sindicato.

O facto das nossas intervenções relativas às condições de segurança, saúde e higiene no trabalho serem obrigatoriamente realizadas ao nível do local de trabalho e mesmo do serviço, tanto no que diz respeito ao diagnóstico da situação (determinação e avaliação dos riscos) como das propostas de resolução dos problemas identificados, exige-nos, em termos de organização, um desenvolvimento das redes de delegados sindicais, com formação específica para o efeito.

Parece pois importante que entre nós discutamos:

- A importância de construirmos um caderno reivindicativo onde, para além de propormos formas de compensação do risco e penosidade, sejam introduzidas medidas relativas à promoção de Condições de Segurança, Saúde e Higiene no Trabalho, que também possam ser integradas nas propostas de Acordos de Empresa que vierem a ser negociados;
- Que alterações na organização e no funcionamento poderá implicar o estabelecimento deste assunto como uma área prioritária da acção do sindicato, como por exemplo, um dirigente centralmente responsável por esta matéria e um delegado sindical em cada instituição;
- A definição de um programa de formação que abrangesse toda a estrutura;



**Participação de Edgar Santos,
Coordenador da Direcção Regional
do Alentejo**

- A realização de um estudo sobre as Condições de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho dos Enfermeiros Portugueses (ou, em alternativa, estudos analíticos de alguns serviços).

Resolução Político-Sindical

Face às condições de trabalho, o 2º Congresso aprovou as seguintes linhas de orientação político-sindical:

1. Continuar a exigência de formação de mais enfermeiros e o cumprimento do plano de formação que reconhece a carência de 22.700 enfermeiros e prevê a sua formação num prazo de 8 anos.
2. Continuar a exigir que a admissão dos enfermeiros para o sector público se faça, de acordo com o previsto no Decreto-Lei 437/91 de 8 de Novembro, por contrato administrativo de provimento sem necessidade de descongelamento prévio de quotas.
3. Promover um esclarecimento sistemático e sustentado dos direitos dos enfermeiros, nomeadamente através da realização de uma campanha de direitos durante o próximo triénio.
4. Continuar a lutar para que a distribuição do número de enfermeiros por turno seja feita de acordo com

as necessidades concretas das pessoas em cuidados de enfermagem, sem prejuízo do direito dos enfermeiros de disporem livremente dos seus tempos de descanso e repouso, conforme está previsto no nosso quadro legal, para garantir um suporte cada vez mais rigoroso nesta matéria, pedindo à Ordem dos Enfermeiros a definição de critérios que determinem o número de enfermeiros necessários ao desenvolvimento continuado da qualidade.

5. Promover o debate, entre os enfermeiros, de novas formas de organização e prestação de trabalho que potenciem a excelência do exercício e garantam o respeito pelos direitos dos profissionais.

6. Reorganizar o funcionamento do Sindicato através da criação de uma área de responsabilidade específica direccionada para a problemática da Higiene, Segurança e Saúde no Trabalho com tradução a todos os níveis da estrutura.

7. Promover a constituição e funcionamento dos Serviços de Saúde Ocupacional e das Comissões de Higiene e Segurança no Trabalho.

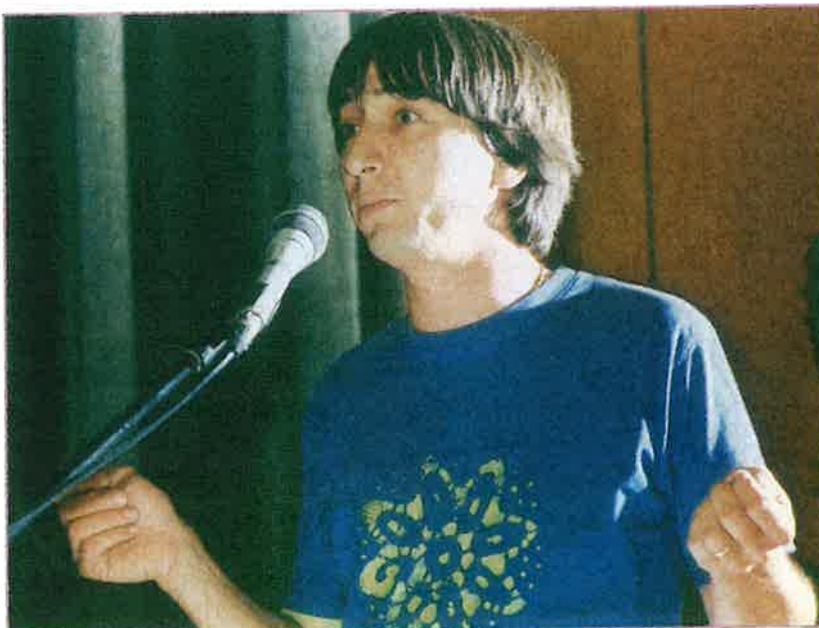
8. Construir um caderno reivindicativo específico nesta área que permita a intervenção quer ao nível do sector público como do privado.

9. Exigir que a uma maior disponibilidade ou dedicação exclusiva ao serviço, no sector público ou privado, corresponda um acréscimo remuneratório, a integrar no vencimento dos enfermeiros dos que optarem por estes regimes.

10. Exigir a implementação de políticas de organização dos serviços que garantam o respeito pelos direitos dos profissionais.

11. Continuar a lutar para que o reconhecimento da natureza especialmente penosa e desgastante inerente ao exercício da profissão de enfermagem se traduza na obtenção de benefícios para a reforma/aposentação dos enfermeiros, qualquer que seja o vínculo laboral ou o sector em que exercem a profissão.

12. Desenvolver um plano de trabalho sobre Higiene Saúde e Segurança no Trabalho alargado, que permita aos dirigentes e delegados sindicais intervirem de uma forma sustentada, através da informação e do esclarecimento dos enfermeiros em cada local de trabalho, de forma a potenciar a sua participação no despiste de problemas e a mobilização para a luta pela melhoria das suas condições de trabalho.



**Participação de Joaquim Nércio,
Delegado Sindical do Hospital de Guarda**