



CONTRIBUTO DA UGT
PARA OS RELATÓRIOS RELATIVOS À APLICAÇÃO
DAS RECOMENDAÇÕES (Nº 157) RELATIVA AO PESSOAL DE ENFERMAGEM
E (Nº 201) SOBRE OS TRABALHADORES E TRABALHADORAS DO SERVIÇO DOMÉSTICO

RECOMENDAÇÃO RELATIVA AO PESSOAL DE ENFERMAGEM (Nº 157)

O papel central do pessoal de enfermagem no quadro dos serviços de saúde, quer públicos quer privados, bem como as especificidades várias em termos da sua prestação de trabalho, que acarretam não apenas um elevado grau de responsabilidade mas também um elevado grau de penosidade e risco, há muito que merecem uma especial atenção e determinaram a necessidade de construção de um quadro normativo potenciador de uma maior dignidade do exercício da sua actividade profissional e da melhoria da qualidade dos cuidados de saúde prestados, quer ao nível internacional quer ao nível nacional.

Nesse sentido, não pode ser esquecido o facto de que Portugal saiu em 2011 de um Programa de Ajustamento - imposto pelo FMI, Comissão Europeia e Banco Central Europeu – muito centrado na redução da despesa pública e no corte dos custos do trabalho, o que atingiu muito em particular as instituições base do nosso Estado Social e as condições de trabalho (remunerações, carreiras) dos funcionários públicos.

Não obstante a saída de tal programa, não pode ser ignorado que o desinvestimento na área central da Saúde não se recupera instantaneamente e ainda hoje perpetua os seus efeitos, com a degradação da qualidade dos serviços de saúde, das condições de trabalho e dos planos formativos a ser ainda hoje muito notória.

Por outro lado, a reposição de salários dos funcionários públicos e o desbloqueamento de progressões apenas se fez e vem fazendo de forma gradual.

Estas são questões transversais a toda a Administração Pública, mas que não podemos deixar de evidenciar na medida em que tiveram efeitos muito particulares na profissão de enfermeiro, sendo que o mais visível foi a saída de muitos profissionais altamente qualificados

para o estrangeiro, deixando o número de funcionários muito abaixo do necessário e desejável e colocando uma pressão acrescida sobre os que permaneceram.

Não sendo o único aspecto em que tal se revela, esse impacto é porém mais visível na questão dos horários e tempos de trabalho.

Durante o ano de 2018, através de um processo de negociação colectiva com os sindicatos, o período normal de trabalho passou das 40h/semana para 35h/semana para todos os enfermeiros da Administração Pública, independentemente do vínculo (existe no sector público uma duplicidade de vínculos - contrato individual de trabalho, regido pela legislação privada, e contratos de trabalho em funções públicas – que origina algumas distorções e situações de injustificada diferenciação), retomando-se a regra existente antes da situação de crise financeira.

No entanto, e atendendo nomeadamente à redução do número de profissionais que se havia verificado e às dificuldades acrescidas de organização dos serviços, assistiu-se igualmente em 2018 a um aumento considerável do número de horas extraordinárias (apesar de uma parte significativa não cumprir os requisitos legais para serem consideradas como tal, pois serviram para cobrir faltas previstas e não imprevistas). E mais se diga que apenas em 2019 é que o pagamento das designadas horas inconvenientes voltou a ser efectuado aos níveis pagos em 2011.

No sector público, trabalham mais de 44 mil enfermeiros, sendo que existe um grave problema ao nível dos feriados trabalhados e não gozados e que estão em dívida centenas de milhar de horas de descanso. Existem enfermeiros, em 2019, com dezenas e até casos de mais de uma centena de feriados por gozar (sendo que existem 13 feriados nacionais e uma tolerância de ponto, estamos a falar de mais de 7 anos sem gozo efectivo de feriados).

Actualmente, continuam a existir instituições públicas, privadas e do sector social que praticam horários superiores às 8h/dia, sendo que nalguns casos podem mesmo chegar às 12h, ou turnos duplos, com as consequências para os enfermeiros e para a qualidade e risco associadas ao seu exercício profissional.

No que respeita às remunerações, não existe valorização salarial dos enfermeiros desde 2005 (e refira-se que o último aumento salarial para todos os funcionários públicos se verificou em 2009), existindo uma clara compressão do valor base de entrada na carreira em comparação com o salário mínimo nacional.

A perda estimada de rendimentos dos enfermeiros nos últimos 14 anos, comparando com o salário mínimo nacional, é de 30% na entrada da carreira. Acresce a este facto a alteração do regime de avaliação de desempenho e o regime de descongelamento de progressões com aplicações diferentes aos enfermeiros com contrato individual de trabalho (contagem de tempo zero) e aos enfermeiros que têm contrato de trabalho em funções públicas, com desigualdades remuneratórias injustas e porventura contrárias ao princípio de “salário igual para trabalho igual”. Tal desigualdade na aplicação contraria aliás os acordos celebrados com os sindicatos em Março de 2018 para os diversos Hospitais Entidades Públicas Empresariais.

Ainda assim, o processo de negociação colectiva com os sindicatos estabeleceu como prioritárias as questões relativas à estruturação da carreira (a tendência do passado foi a de caminhar no sentido de tornar a carreira quase unicategorial, desaparecendo as categorias de enfermeiro especialista e enfermeiro coordenador, desvalorizando claramente o investimento feito pelos enfermeiros na sua formação e especialização), mas a última alteração legislativa (Decreto-Lei n.º 71/2019 de 27 de Maio de 2019) relativa ao desenvolvimento de carreira e formação contínua, contendo progressos no sentido de reverter a tendência enunciada, não reuniu consenso entre os vários sindicatos dos enfermeiros.

Por outro lado, não pode igualmente ser ignorado o facto de o sistema de avaliação de desempenho na Administração Pública não ter produzido efeitos durante a crise (o descongelamento das progressões apenas foi retomado faseadamente em Janeiro de 2018, concluindo-se no final de 2019 e sem qualquer efeito retroactivo).

Numa nota final, e atendendo ao contexto descrito, deve ser referido que a ausência de processos negociais mais efectivos e a ausência de resultados mais próximos do necessário à dignificação dos serviços de saúde e dos seus profissionais tornaram este período marcado por uma particular conflituosidade, no sector da saúde, com a realização de várias greves, incluindo por parte das organizações sindicais que representam especificamente os enfermeiros.

RECOMENDAÇÃO SOBRE O TRABALHO DOMÉSTICO DECENTE PARA OS TRABALHADORES E TRABALHADORAS DO SERVIÇO DOMÉSTICO (Nº 201)

O trabalho doméstico reveste-se de especificidades que, pela forma, meios e local em que é executado, sempre justificaram uma especial atenção regulatória.

Com efeito, o seu carácter isolado, a natureza específica das tarefas desempenhadas, o carácter frequente de permanência e ou/ disponibilidade no e para o trabalho, a execução em meio familiar exigem uma especial atenção, que é confirmada pelas situações detectadas de grande fragilidade e vulnerabilidade (horários de trabalho quase sem limites, forte ou quase total dependência financeira) relativamente a estes trabalhadores.

Trabalhadores relativamente aos quais se somam frequentemente outros factores de potencial vulnerabilidade, como é o facto de se tratarem de trabalhadores migrantes.

São necessárias normas eficazes e de aplicação efectiva que garantam trabalho digno aos trabalhadores do serviço doméstico e que assegurem protecção equivalente em relação às restantes categorias de trabalhadores.

Em Portugal, o trabalho doméstico tem um enquadramento legal específico e entendemos que a nossa legislação referente a esta matéria se encontra, na generalidade, em consonância com os princípios da Convenção nº 189.

No entanto, não podemos deixar de mais uma vez assinalar que o decreto-lei que regula o trabalho doméstico tem 27 anos (DL nº 235/92) e que se encontra manifestamente ultrapassado, conduzindo inclusivamente a situações de discriminação efectiva dos trabalhadores domésticos relativamente à generalidade dos trabalhadores.

Nesse contexto, em que o aspecto mais visível é a duração do período normal de trabalho semanal (44 horas para trabalhadores domésticos, sendo que o da generalidade dos trabalhadores evoluiu e se fixou definitivamente em 40 horas em 1996), a UGT há muito que defende a revisão de alguns regimes especiais de contrato de trabalho, em que o contrato de trabalho doméstico se incluiu.

Consideramos aliás que os textos normativos da OIT sobre esta matéria (Convenção e Recomendação) poderiam constituir um impulso para potenciar a actualização e a melhoria das condições laborais do serviço doméstico.

Outros aspectos apontam aliás essa necessidade de actualização, como a cessação de contrato que, atendendo à natureza deste regime, pressupõe “uma relação de confiança”, numa formulação que não pode deixar de ser entendida como muito vaga e facilitadora do despedimento.

Mais, estes trabalhadores encontram-se sujeitos a uma maior precariedade laboral, atendendo ao carácter aberto do regime, em que se estabelece nomeadamente que o contrato de serviço doméstico pode ser celebrado a termo certo quando as partes assim o convencionarem, desde que a sua duração, incluindo as renovações, não seja superior a um ano, não se exigindo neste caso que o exista uma qualquer transitoriedade do motivo justificativo do contrato.

Mas é sobretudo a informalidade que transforma este tipo de trabalho num trabalho invisível, socialmente pouco reconhecido e muito desprotegido, sendo esta uma das características mais marcantes do trabalho doméstico em Portugal.

É neste contexto onde o trabalho não declarado prolifera que se insere um grande número de trabalhadores, sem acesso a qualquer protecção social, sem seguro de trabalho, sem conhecimento dos seus direitos e forma de os reivindicar.

Todo o quadro acima descrito torna necessária uma acção inspectiva forte, num país já de si marcado por uma inspecção do trabalho em que a ausência de meios humanos e materiais origina problemas transversais a todos os sectores.

A UGT reconhece o esforço que vem sendo realizado no sentido de assegurar o reforço da acção inspectiva (o acordo tripartido celebrado em Portugal em 2018 não esqueceu esta matéria – prevendo o reforço do quadro técnico e inspectivo da Autoridade para as Condições de Trabalho e a criação de uma previsão legal que assegure o ajustamento quase automático ao ratio da OIT), mas estamos ainda longe de atingir o patamar preconizado de 1 inspector por 10.000 trabalhadores.

As campanhas de sensibilização são uma forma importante de consciencialização para este problema que deverão continuar a ser fomentadas, assim como a criação de formas facilitadoras de formalização contratual para este tipo de trabalho deverão ser implementadas, mas a vertente inspectiva e punitiva continua a ser central.

O trabalho inspectivo neste sector e a efectividade das normas legais não podem deixar de ser assegurados, defendendo a UGT que é necessária uma aposta na construção de modelos de

actuação próprios e de uma formação adequada e regular aos inspectores que lidam com o trabalho doméstico, de forma a responder às especificidades do contexto em que este trabalho é prestado mas sem descurar a garantia de uma efectiva protecção dos trabalhadores domésticos.

13-12-2019