Progressão: assumidos compromissos pela Administração

19 Setembro, 2018

No Centro Hospitalar Universitário do Algarve, a 4 de setembro, o SEP alcançou compromissos importantes relativamente ao descongelamento das progressões de todos os enfermeiros.

Admissão de enfermeiros

À nossa proposta de aumentar o mapa de pessoal para 1800 enfermeiros, que tinha merecido acordo do Conselho de Administração (CA), propõem agora 1713. Incompreensível já que admite a falta de enfermeiros e uma elevada rotatividade de profissionais. Propusemos ainda que o mapa de pessoal preveja postos de trabalho para enfermeiros especialistas.

Foram admitidos 45 enfermeiros e afirmam não ter qualquer informação para novas admissões em setembro. Recordamos que o Governo anunciou desbloquear novas autorizações este mês.

À nossa proposta de plano de pagamento das mais de 30 mil horas e 8 mil dias de trabalho em dívida, ainda nada está feito. O fim de setembro é agora o novo prazo. Propusemos que fosse pago em horas extraordinárias com base numa média calculada entre as horas diurnas/noturnas, dias úteis/descansos, primeiras horas e seguintes.

Relembramos que a partir de 1 de julho, as horas para além das 140 horas, no período de 4 semanas, são para ser pagas em extraordinário de acordo com compromisso assumido pela Secretária de Estado da Saúde, em reunião com o SEP.

Outras questões relacionadas com a falta de recursos humanos

Sempre que ocorrer um evento adverso, os enfermeiros deverão reportar através da comunicação de evento adverso ou na plataforma do risco e ainda no formulário da DGS–Notific@.

Informámos a administração que temos conhecimento de ameaças a colegas que utilizaram estas ferramentas para comunicar consequências da falta de pessoal.

De acordo com as boas práticas: “*O propósito fundamental de um sistema de notificação é aprender com a experiência, de forma a possibilitar a implementação de medidas que impeçam a sua repetição. A notificação é uma atividade voluntária do profissional de saúde e/ou do cidadão, com vista ao desenvolvimento de uma análise causal e à tomada de medidas para evitar novos episódios. A notificação através desta plataforma é anónima e não punitiva.*”
(www.dgs.pt/paginas-de-sistema/saude-de-a-a-z/notificacao-de-incidentes-e-eventos-adversos.aspx)

Estamos disponíveis para reunir com todas as equipas de enfermagem, à semelhança do que já fizemos em vários serviços, no sentido de elaborar um documento identificativo das questões problemáticas, propostas de solução e reivindicação dos recursos necessários. Contacta-nos.

Segundo a Enfermeira Diretora “O planeamento das intervenções de enfermagem deverá ser de acordo com os recursos disponíveis”. Significa que os enfermeiros deverão adequar/ priorizar os cuidados em função do número de enfermeiros/ doentes, dentro do seu horário de trabalho, o que poderá traduzir-se na não realização de determinadas intervenções.

Saúde Ocupacional

Ao final de anos de reivindicação, finalmente a informação que contrataram uma empresa para realizar 1400 consultas até ao final do ano.

Para o ano abrirão novo procedimento concursal com o objetivo de abarcar também as consultas periódicas e ocasionais.

Suplemento Remuneratório para Enfermeiros Especialistas

O pagamento do suplemento aos enfermeiros especialistas é devido desde janeiro.

Foram aprovados 135 postos de trabalho apesar de existirem na instituição mais de 200 especialistas.

O CA reconheceu que houve erro na identificação das situações.

Reiterámos exigência de correção destes números e que fosse elaborada uma nova lista de enfermeiros especialistas, que ficasse disponível nos serviços administrativos com um prazo de 10 dias para os interessados verificarem se o seu nome consta, após o qual seguirá para a Administração Central do Sistema de Saúde (ACSS).

A lista esteve disponível apenas entre 11 e 14 de setembro.

Os sócios que não constem da lista deverão contactar-nos.

Descongelamento de Progressões

Defendemos e enviámos sustentação jurídica ao CA para que a contabilização de pontos seja de 1,5 pontos/ano entre 2004 e 2014 e 1 ponto/ano em 2015/2016.

Defendemos também que a contabilização não deverá ser apenas a partir do momento em que os enfermeiros foram reposicionados nos €1201. (por se tratar de um reposicionamento e não de uma progressão).

A Administração concorda com a nossa argumentação. Assumiu o compromisso de contabilizar os pontos de acordo com entendimento do SEP, para os enfermeiros CTFP.

Relativamente aos CIT colocou a dúvida se a contabilização seria a partir da publicação do ACT/março 2018, mas esclarecemos que, no mínimo, o Orçamento do Estado para 2018 prevê a atribuição de 1 ponto por ano a quem não tinha sistema de avaliação legalmente instituído. O SEP defendeu junto do CA a harmonização de 1,5 pts para os CIT, que se comprometeu a analisar.

Valorizamos e registamos a decisão da Administração relativamente a esta questão, até porque este foi um dos objetivos da greve de 17 de agosto no Algarve e continuaremos a intervir centralmente (reuniões pedidas ao Primeiro Ministro, Grupos Parlamentares e Ministério da saúde) para que sejam contabilizados, também, 1,5 pontos/ano aos CIT.

Assumiram que em outubro notificarão os enfermeiros dos pontos e àqueles que tenham pelo menos 10 pontos serão “descongelados” com o pagamento dos respetivos retroativos a janeiro.

Aos que já “descongelaram”, em setembro será processado mais 25% do valor da posição remuneratória a que têm direito.

Harmonização de Direitos dos enfermeiros com CIT

Reiterámos a proposta do acréscimo de 5 dias de férias e a redução de uma hora de trabalho semanal, por cada três anos de exercício nestas áreas (até ao limite de 30 horas semanais), tal como previsto na Carreira para os enfermeiros CTFP da área da Psiquiatria e Oncologia.

O CA concordou e assumiu o início do direito com efeitos a partir de 1 de janeiro de 2019.

Quanto à proposta dos 15 dias de formação em vez das 35 horas semanais para formação, voltaram a adiar a resposta.

Regulamento Interno

Já deveria ter sido elaborado logo após a criação do CHUA.

Exigimos novamente que fosse remetido a proposta de regulamento para pronúncia dos sindicatos. É importante que este documento explicite e clarifique várias questões relacionadas com os horários.

SISQUAL

Qualquer ausência ao trabalho DEVE corresponder ao número de horas a que o enfermeiro deveria ter trabalhado, caso não tivesse faltado.

O facto dos dias de trabalho serem reduzidos a horas determina que a carga média diária é de 7 horas.

Acontece que nenhum turno é de 7 horas! Significa que qualquer ausência determina que o trabalhador fica a dever horas ao hospital, ainda que justificado.

Devem os interessados estar atentos e pedir ao gestor de escala para enviar para o serviço responsável pela

manutenção do SISQUAL para proceder às correções.

Apenas um exemplo: um atestado médico numa noite (9 horas) o sisqual não deverá considerar esse dia de trabalho de 7 horas porque ao fazê-lo o trabalhador fica a dever 2 horas de trabalho!

Avaliação do Desempenho

A avaliação é um direito dos enfermeiros e um dever da administração.

O atual sistema de avaliação que nos impuseram propõe-se avaliar os enfermeiros de acordo com as quotas impostas – excelente, relevante e adequado.

Ainda que não concordando com esta segmentação, são as regras e todos os enfermeiros têm, no mínimo a expectativa de ter a menção qualitativa mais elevada e que lhes permite progredir mais rapidamente.

A não implementação do sistema de avaliação, da responsabilidade da administração, coloca em causa a expectativa dos enfermeiros.

No final de dezembro de 2018 termina um biénio de avaliação que ainda nem sequer começou no CHUA.

Quantos vão ser excelentes? E Relevantes? Com base em quê? Administração continua sem resposta e não sabe o que vai fazer no biénio que está quase a acabar nem no que irá começar.

O SEP voltou a exigir a constituição da Direção de Enfermagem, porque só desta forma se poderá implementar a Avaliação do Desempenho nos termos legais.