

# Administração do Hospital de Aveiro repõe 3 dias de férias aos CIT

6 Março, 2015

Reunimos com a administração do Centro Hospitalar do Baixo Vouga, a 6 março, para debater a harmonização salarial e gozo de 25 dias úteis de férias dos CIT, a contratação de enfermeiros, o não pagamento do Subsídio de Refeição a quem assegura os serviços mínimos em dia de greve, horários e a avaliação do desempenho.

## Harmonização Salarial dos CIT

O SEP recordou o Conselho de Administração que tem o dever legal de remunerar os enfermeiros a CIT pelos 1.201,48€ e exigiu a sua atualização. Inadmissivelmente, o CA continua a “escudar-se” na necessidade de orientações superiores para resolver esta questão.

## Enfermeiros a CIT, gozo de 25 dias úteis de férias

Os enfermeiros a CIT que tenham consagrado no seu contrato os 22 + 3 dias de férias, têm direito a gozar os 25 dias úteis de férias (ainda que o gozo dos 3 dias esteja condicionado à assiduidade). No plano de férias para 2015, alguns enfermeiros nestas circunstâncias, foram confrontados com a perda dos 3 dias, devido a ausências como “Comissão Gratuita de Serviço para Formação”. O CA reconheceu que estava a proceder ilegalmente. Vai ser repostos os 3 dias de férias aos colegas visados.

## Contratação de Enfermeiros

Decorrente das denúncias e intervenção do SEP e Enfermeiros, em 2014, em torno da carência de pessoal, foram admitidos 37 enfermeiros com Contrato por Tempo Indeterminado (18 em 2014 + 19 em janeiro/2015) e foram ou estão a ser admitidos mais 32 com Contrato a Termo Incerto, para substituição de ausências temporárias. O CA propôs e foi aceite, para os Enfermeiros recém-admitidos, a remuneração de 1.165€. Em 2015 não solicitou autorização para novas admissões.

O SEP congratula-se por terem acabado a “praga dos Recibos Verdes” através de empresas de subcontratação e reafirmou que não há qualquer fundamento para haver carência de enfermeiros. Ao abrigo do Despacho n.º342-C/2015 de 13/janeiro, em que o Ministério da Saúde consagrou a proposta do SEP, podem ser admitidos enfermeiros, “de um dia para o outro”, sem autorização prévia. É inadmissível que a remuneração proposta seja de 1.165€, quando, a remuneração base é de 1.201€ e a generalidade dos enfermeiros admitidos noutras Instituições, a partir de 1 de setembro, seja de 1.201€.

## **Não pagamento do Subsídio de Refeição aos Enfermeiros que, em greve, asseguram a prestação de Cuidados Mínimos**

Em greves anteriores, o Conselho de Administração decidiu não pagar o subsídio de refeição aos enfermeiros que, em greve, asseguraram a prestação de Cuidados Mínimos. É ilegal. Suportado tecnicamente em pareceres jurídicos que acompanham o entendimento do SEP, **o CA decidiu regularizar a situação.**

### **Avaliação do Desempenho**

1. O Conselho Coordenador de Avaliação já fixou e divulgou pelos Serviços os objectivos e comportamentos (e respectivas normas de actuação e critérios de avaliação) que, nos termos da Portaria n.º 242/2011, serão utilizados para avaliação do desempenho dos enfermeiros. Divulgou pelos Serviços os Avaliadores.
2. O CA decidiu aplicar os mesmos objectivos e comportamentos (e respectivas normas de actuação e critérios de avaliação) à avaliação do desempenho dos enfermeiros a CIT.

A **Direção de Enfermagem** é um órgão da instituição. Designadamente, a sua organização, funcionamento e decisões estão subordinadas à lei. Desde logo, os n.ºs 1, 2, 3 e 4 do art.º 18º do DL n.º 248/2009 fixa os “requisitos/condições” que os enfermeiros, a serem propostos para as funções de chefia, devem deter. Depois, qual o “processo/método” que a Direção de Enfermagem utiliza para, de entre todos os enfermeiros que reúnem os “requisitos/condições”, propor ao Conselho de Administração 6 enfermeiros para o exercício de funções de chefia, neste caso, ao nível dos Departamentos? Nos termos da lei, tem que ser um “processo/método” que garanta os princípios da igualdade, da transparência, da imparcialidade. Entende-se que o mais ajustado é o procedimento concursal.