Cova da Beira assume compromissos com o SEP

21 Dezembro, 2014

SEP reuniu com Conselho de Administração a 25 de Novembro. Foram discutidos problemas como Horários de Trabalho, Contratação de Enfermeiros, Harmonização salarial dos CIT e Direção de Enfermagem.

Sobre Horários, o Enfermeiro Diretor referiu que são aferidos às 4 semanas, 160hs, 2 folgas /semana e que o tempo de passagem de turno é considerado tempo efetivo de trabalho e a partir de 1 de Novembro, todas as horas para além do horário normal são remuneradas e não pagas em tempo.

Contratação de Enfermeiros

SEP questionou qual a carência de enfermeiros decorrente da aplicação das Dotações Seguras considerando que este é o instrumento que deve ser utilizado. A possibilidade de indicar valores mais altos não pode ser justificação para a utilização de outros instrumentos, designadamente, Classificação de Doentes e Circular da Secretaria de Estado.

O CA informou que a partir de 1 de dezembro vão ser admitidos 5 enfermeiros em regime de substituição, para ausências de longa duração. Referiram que a Ordem dos Enfermeiros detectou um defice nas Medicinas razão pela qual foram reforçadas as equipas. Assumiram que em Abril/Maio poderão vir a ter necessidade de abrir concurso para colmatar as saídas. Informaram que o Sistema de Classificação de Doentes não está implementado em pleno e que para identificar a carência utilizaram a Circular da Secretaria de Estado. Enfermeiro Director comprometeu-se a aplicar o documento das dotações seguras.

Harmonização Salarial dos Enfermeiros a CIT

Independentemente da abordagem nesta reunião, o SEP afirmou que isso não retira a obrigatoriedade de resposta por escrito aos ofícios enviados pelo Departamento contencioso do SEP, em Agosto (exigência de harmonização salarial e horários de trabalho). SEP reitera a autonomia gestionária dos hospitais EPE reafirmada por escrito numa circular da ACSS sobre a Direcção de Enfermagem, em Agosto. Sobre esta matéria o Conselho de Administração alega a circular de 2013 da ACSS para não proceder à harmonização salarial dos CIT .

Direção de Enfermagem

SEP salientou a importância da Direcção de Enfermagem para o funcionamento das organizações, alertou para as suas várias competências e para a necessidade da leitura conjugadas das duas portarias, Direcção de Enfermagem e Avaliação do Desempenho. Realçou que caso os processos de construção de uma e de outra não sejam feitos de acordo com a Lei, estão sujeitos a impugnação. O Enfermeiro Diretor referiu que está constituída, bem como a comissão executiva. Para o departamento dos Recursos Humanos da instituição, a direção de enfermagem serve exclusivamente para aplicação do SIADAP.

O instrumento que hoje está ao dispor dos enfermeiros – a Direcção de Enfermagem – permite decisões partilhadas, mais responsabilidade de todos, funcionamentos mais democráticos e, principalmente, que sejam apenas os enfermeiros a decidir sobre que futuro pretendem para a profissão, dentro das instituições onde

exercem funções. Analisar, reflectir e encontrar soluções partilhadas com os seus pares não significa e nunca significou a perda de poder, pelo contrário. O SEP considera curioso que após tantos pronunciamentos sobre a suposta “destruição” da categoria dos enfermeiros chefes e do poder que significa a categoria, se deite fora o poder que a portaria da Direção de Enfermagem consagra.

Independentemente de se designar formalmente “Serviço” ou “Unidade Funcional”, todas as equipas de enfermagem que estejam alocadas a um “centro operacional de prestação de cuidados de saúde”, este integra um posto de trabalho de enfermagem cujo titular deve estar em Chefia porque prossegue todas, ou algumas, das funções legalmente fixadas nas al. e) a r) do n.º 1 do art.º 10º, do DL n.º 248/2009 (funções de Enf. em Chefia). Designadamente, efetua o planeamento/programação e potenciais reajustamentos diários do trabalho dos enfermeiros e da equipa, concretiza a necessária e local articulação diária de todos os meios de suporte e outros (incluindo recursos humanos) inerentes à prestação de cuidados de saúde e nomeadamente de enfermagem.

Em conclusão: em todos os Serviços e Unidades Funcionais, caso não exista um Enfermeiro Chefe, deverá existir um Enfermeiro em Chefia, nos termos do art.º 18º do DL n.º 248/2009. Caso não tenham sido garantidos estes “passos”, qualquer e toda Avaliação do Desempenho pode ser sujeita a impugnação. Contrariamente a algumas “ideias preconcebidas” que não têm qualquer acomodação na lei, a legislação que regula a carreira de enfermagem exige a existência de Enfermeiros Supervisores ou em funções de “chefia, nivel 2” (por conjunto de serviços) e de Enfermeiros Chefes ou em funções de “Chefia, nivel 1” (por centro operacional de prestação.

A proposta de nomeação de enfermeiros para ocupar estes postos de trabalho compete à Direcção de Enfermagem, nº 5, artº 18, DL 248/2009), o legal processo de selecção dos enfermeiros para ocuparem estes postos de trabalho é de entre os que reúnam os legais requisitos (nºs 1 a 4, artº 18, DL 248/2009) e o que suporta a decisão e proposta interna da Direcção de Enfermagem é o concurso interno.