Reivindicações no centro hospitalar e universitário de Coimbra

5 Março, 2012

A criação do Centro Hospitalar e Universitário de Coimbra e a sua reestruturação provocou preocupação nos enfermeiros.

Vínculos precários

O SEP constatou a existência de disparidades na contratação dos Enfermeiros das diferentes unidades do CHUC, EPE (CIT a termo certo de 6 meses e 1 ano e GIT sem termo).

O SEP considera que a um posto de trabalho permanente, deverá corresponder um vínculo de trabalho efetivo. Desta forma, o Sindicato reiterou junto do CA a necessidade da alteração contratual dos CIT a termo passarem a Contrato Individual de Trabalho sem Termo.

O CA afirmou que vai necessitar de todos os enfermeiros atualmente a exercer funções no CHUC, EPE e referiu que o sentido da medida será o da harmonização contratual, isto é, à medida que os contratos a termo forem terminando, e em conformidade com a informação do desempenho, será celebrado um CIT sem termo.

No âmbito da harmonização de direitos, o SEP considera que o salário base dos enfermeiros a CIT deverá ser igual ao dos restantes enfermeiros a RCTFP.

O CA quanto a esta harmonização salarial não tem ainda resposta/decisão, no entanto o SEP voltará a recolocar a questão.

Disparidade no pagamento dos suplementos de qualidade e trabalho extraordinário

O SEP demonstrou que entre as diversas unidades do CHUC, EPE, o tempo que medeia entre a realização do trabalho e o pagamento dos suplementos de qualidade e trabalho extraordinário é díspar (entre 2 a 6 meses) entre as diferentes unidades hospitalares. O SEP considera que é inadmissível essa discrepância e exige uma rápida harmonização entre todas as unidades, mas, para um período mais curto possível que os sistemas de informação e procedimentos permitam operacionalizar (2 meses).

O CA comprometeu-se em harmonizar o pagamento dos suplementos de qualidade, isto é, serem pagos o mais próximo possível do trabalho realizado. Nas horas extraordinárias, em virtude do processamento ser efetuado de forma manual, vai tentar agilizar o processo. Estas e outras questões requerem a implementação dum único sistema de informação em todas as unidades do CHUC (hoje há três), cuja operacionalização está em curso.

Normas e critérios de elaboração de horários de trabalho

O SEP salientou a enorme disparidade na elaboração dos horários nas diferentes unidades do CHUC,EPE (legenda do horário incorreta, ilegal aferição ao mês, não aferição de horas às quatro

semanas, incorreta contabilização das ausências em número de horas, ilegal bolsa de horas, etc.).

Sendo matéria de negociação sindical, o SEP propôs que para a uniformização dos critérios na elaboração dos horários, fosse elaborado um Regulamento de Horários de Trabalho, harmonizando os já existentes nas diferentes unidades hospitalares.

O CA ficou de obter informação junto da empresa que detém a aplicação informática SISQUAL para a possibilidade da aferição do horário às quatro semanas e a correta contabilização das ausências.

Comprometeu-se ainda com a criação de um grupo de trabalho para elaborar uma proposta de regulamento.

Avaliação do Desempenho

O SEP reafirmou que só é possível implementar legalmente a Portaria n.º 242/2011, a nova Avaliação do Desempenho, após a publicação da Portaria que regulamenta a composição, as competências e a forma de funcionamento da Direção de Enfermagem, em cada uma das instituições que integram o Serviço Nacional de Saúde.

O CA informou que já constituiu a Conselho Coordenador da Avaliação, tendo já iniciado o trabalho para que quando for publicada a legislação relativa à Direção de Enfermagem esta possa prosseguir com todo o processo de Avaliação do Desempenho.

Parque de estacionamento do hospital Pediátrico

O SEP afirmou que o valor a pagar pelos funcionários do Hospital Pediátrico, para ter direito ao estacionamento, é demasiado elevado (100 euros anuais), e a modalidade de pagamento não nos parece ser a mais adequada (obrigatório em 1 ou 2 prestações). Havendo outros parques de estacionamento hospitalares cujo valor a pagar é metade ou um quarto deste valor e com outras modalidades de pagamento, o SEP propôs a redução do preço e a existência de mais modalidades de pagamento (anual, semestral, trimestral, mensal).

O CA referiu não saber os fundamentos do montante cobrado e das modalidades de pagamento, tendo ficado de estudar as questões, referindo desde já que não vislumbrava problemas em se criarem outras modalidades de pagamento (mensal).

Restruturação global do CHUC, EPE

A decisão política sobre a criação formal do CHUC,EPE, sem a apresentação pública de qualquer estudo que fundamentasse a decisão sobre a fusão das diferentes unidades hospitalares e sem prévia consulta aos trabalhadores dos diferentes grupos profissionais, num quadro de enormes “cortes orçamentais com a saúde/SNS/instituições”, criou (e mantém) justas e sérias preocupações junto dos enfermeiros e da generalidade dos funcionários das Instituições. Por ausência de informação e transparência nos objetivos que se pretendem e no processo de gestão de mudança, as incertezas, a insegurança, “os boatos”, etc., têm gerado um enorme e natural «ruido».

Assim , o SEP, entre outros aspetos entende:

- Ser fundamental a apresentação dum Plano Diretor/Plano Estratégico do CHUC, EPE, que, entre outros aspetos, enquadre explicitamente as mudanças (os objetivos, os pressupostos e os fundamentos) e a sua agenda;
- Que a reorganização de serviços deve melhorar o acesso em tempo útil à generalidade dos cuidados que

os cidadãos necessitam, em todas as áreas que o conjunto das Instituições hoje prosseguem; melhorar a qualidade e da segurança dos cuidados; melhorar as condições de trabalho e de exercício; rentabilizar os recursos públicos instalados e disponíveis e potenciar uma gestão mais eficiente e eficaz dos meios.
- Que todos os Serviços de Ação Médica sejam dotados do número de enfermeiros (por Serviço/Turno) enquadrado nas designadas “Dotações Seguras” definidas pelo Ministério da Saúde e com o acordo da Ordem dos Enfermeiros.

O CA afirmou:

- Que o CHUC, EPE era um processo irreversível e que todas as mudanças seriam efetuadas com as pessoas, para que todos participem de uma forma mais ou menos ativa, para que a mudança seja sustentada na perspetiva da obtenção de ganhos em saúde.
- Que só irá tomar decisões estratégicas depois dos grupos de trabalho de estudos técnicos nas diferentes áreas (Saúde Mental, Cirurgia de Ambulatório, Urgências, etc.), apresentarem os resultados finais desses estudos (Março/Abril). No entanto, deixou em aberto que, quer o Hospital Psiquiátrico do Lorvão, quer a Unidade Psiquiátrica de Ames, poderiam a breve prazo deixar de funcionar, e, consequentemente, quer os utentes quer os profissionais, serem redistribuídos por outras unidades de saúde do CHUC, EPE.
- Relativamente aos enfermeiros, assumiu que a totalidade destes que hoje prosseguem funções em todas as Unidades Hospitalares é necessária, incluindo os CIT a termo (daí a perspetiva de passarem a CIT Sem Termo). Mais, reconhece haver ainda efetiva carência de enfermeiros e de que haverá no final de Março/Abril mobilidade interna entre as diferentes unidades do CHUC, EPE.

O SEP afirma que é necessário um caminho de esclarecimento, de mobilização e luta na defesa consequente da dignidade da profissão e na defesa de um Serviço Nacional de Saúde Universal, Geral e Gratuito.