Exige-se a admissão de mais enfermeiros no hospital de Barcelos

14 Outubro, 2023

Recorrer sistematicamente a trabalho extraordinário é má prática. Efetivar os precários e admitir mais é imprescindível.

Síntese das matérias abordadas na reunião de 2 de outubro com a administração:

Contagem de pontos e retroativos – A administração mantém a sua posição de não pagamento dos retroativos a 2018, decorrente do processo de descongelamento de progressões ao abrigo do DL 80B- 2022, a não ser que haja indicação da tutela para tal procedimento, apesar da fundamentação jurídica já entregue por nós.

Vínculos precários e regularização – Referem que a 30/01/2023 estavam a trabalhar na instituição 36 enfermeiros com contrato a termo incerto. Destes:
• 12 são para substituição de ausências prolongadas e
• 24 são por via de contratação face ao COVID.
Assumem sem hesitação que estes enfermeiros são cruciais para o funcionamento da instituição. Contudo, só solicitaram aumento de 2 postos de trabalho do mapa de pessoal para 2024 o que é manifestamente insuficiente para acomodar os enfermeiros atualmente contratados.
Referem que o pedido de aumento para 2023 poderá ser, entretanto, aprovado, havendo a possibilidade de converter o contrato de 7 enfermeiros.

Concursos Enfermeiro Especialista e Gestor – referem que os postos foram ocupados, com exceção da especialidade de reabilitação, que avançaram com novo concurso.

Mais uma vez, solicitamos que atribuíssem aos candidatos a posição remuneratória seguinte não se tendo demonstrado recetivos. Sobre esta matéria vamos enviar carreiras de outros grupos profissionais entretanto publicadas e que preveem ter em conta a posição para o qual o respetivo trabalhador iria na progressão e, é tendo em conta esse valor, que são posicionados aquando da promoção.
Reforçamos a necessidade e urgência de procederem á ocupação das vagas tornadas livres por via da promoção decorrente dos concursos (ou outros motivos). Ficaram de analisar essa situação e na medida do possível procederem em conformidade.

Avaliação de desempenho (SIADAP) – Referem que no biénio 2021/2022 recorreram ao arrastamento de nota ou à ponderação curricular, caso solicitado pelo profissional. Recordamos que a intenção inicial seria atribuição de adequado a todos os profissionais e recurso, nos mesmos termos, à ponderação curricular.
Congratulamo-nos com este procedimento que decorre de uma proposta do SEP.
Em relação ao biénio 2023/2024 dizem que está a decorrer dentro da normalidade.
Reforçamos a necessidade de começaram a preparar a implementação do DL 75/2023 – Regime especial de aceleração do desenvolvimento das carreiras – com efeito a 01/01/2024.
NOTA: o chamado acelerador de progressões – progressão com 6 pontos – defendemos a sua aplicação aos CIT no processo negocial, está explicito no preâmbulo que se aplica aos hospitais EPE e, mais importante, quando negociámos o ACT de 2018 insistimos em aí colocar, e foi, que se aplicava as regras de avaliação do desempenho aos CIT. Isso tem como consequência a aplicação retroativa (regras) da Avaliação do Desempenho a todos os enfermeiros desde que começaram a exercer funções.

Organização do tempo de trabalho – Mantém-se a dificuldade em pagar todas as horas extras. Reforçamos: a lei consagra que todas as horas para além das contratualizadas têm que ser pagas como trabalho extraordinário (suplementar). Esta legislação não está a ser cumprida. Pelo contrário, é imposto aos trabalhadores uma espécie de bolsa de horas, ilegal, de 35 horas.

A Administração assume que quem entregar uma declaração de indisponibilidade para a trabalho extraordinário programado não o fará, contudo são vários os profissionais que acusam o não cumprimento dessa posição.

Relembramos que de acordo com o REPE e o Estatuto Profissional, temos o direito a ser substituídos no final da jornada de trabalho e o dever de continuar até sermos substituídos.
Contudo, esta obrigatoriedade legal não pode ser vista pela administração como uma “ferramenta” para retirar direitos aos enfermeiros, impor-lhes jornadas de trabalho longas, etc. A instituição +e responsável pelo especial risco a que os enfermeiros estão sujeitos e, não acautelar os períodos de descanso ou impor horas extraordinárias, é impor aos enfermeiros graus mais elevados de risco e de penosidade.

Outro problema sentido pelos enfermeiros é a constante intenção de mexer no horário, ao belo prazer da instituição, como se não fosse obrigatório obter o consentimento do profissional.

A existência de atestados de longa duração e as saídas por mobilidade têm que ser substituídas. O que não pode acontecer é o aumento da carga de trabalho causador de desgaste extremo, culminando em situações de burnout.

Ainda, os turnos extra por substituição de profissionais ausentes assumidos pelo enfermeiro gestor NÃO podem ser recusados a nível da Direção de enfermagem/recursos humanos. Desde logo porque coloca em causa e descredibiliza o Enfermeiro Gestor perante a equipa depois porque os enfermeiros só têm a obrigatoriedade de fazer 140h nas 4 semanas e, finalmente, se a administração não quer pagar trabalho extra então só tem como alternativa a admissão de mais enfermeiros.
ORGANIZAR OS SERVIÇOS COM BASE EM TRABALHO EXTRAORDINÁRIO É MÁ PRÁTICA E MÁ GESTÃO!

Equipa de Hospitalização Domiciliária – Apesar de na realidade estarem de prevenção todo o turno da noite, só é assumido e pago o horário de prevenção até as 2 horas da madrugada.
Questionamos o porquê, respondem que o fluxo de activações é tão pequeno que não assumem o seu

pagamento. Relembramos que a forma de pagamento do regime de prevenção é:
• 50% do valor da hora em trabalho extraordinário pela sua disponibilidade e enquanto não for ativado;
• 100% do valor hora em trabalho extraordinário no exato momento em que é ativado.
O regime de prevenção não é mais que a disponibilidade para trabalhar para além das horas contratualizadas, ou seja, as 140h às 4 semanas razão pela qual o pagamento tem que ser sempre em trabalho extraordinário.