

Finalmente reunimos com a administração do Hospital Garcia de Orta

8 Abril, 2022



Após 3 pedidos de reunião e 2 denúncias públicas em frente ao hospital, reunimos a 1 de abril com o Conselho de Administração.

Estes foram os assuntos abordados na reunião:

Horários (sistema de gestão de horários e normas legais)

Referimos os constrangimentos que nos foram relatados e que decorrem da implementação do novo Sistema de Gestão de Horários. Reafirmámos ser importante a apresentação e discussão do Regulamento de Horários, compromisso já assumido pelo Conselho de Administração em anterior reunião (agosto 2021). Referimos ainda que as ferramentas informáticas devem servir os seus utilizadores de forma intuitiva e facilitadora, caso contrário tornam-se inadequadas e têm que ser alteradas.

- Os **Feriados e Folgas** têm que ser devidamente assinaladas não podendo prejudicar o seu gozo, designadamente, através de sobreposição. Em caso de realização de Trabalho Extraordinário (TE), nesses dias, o enfermeiro tem direito ao correspondente pagamento e ao Descanso Compensatório.

Num turno previamente assinalado como Feriado, em que seja necessário realizar Trabalho Extraordinário, não pode ser retirado o Feriado.

Neste caso deve ser pago como Trabalho Extraordinário em dia feriado e fica um Descanso Complementar para gozar.

- As **justificações de ausência por baixa ou requisição**, justificam todas as horas dos dias ou dias em que ocorrem. O CA vai avaliar esta questão, apesar da dificuldade em apreender esta problemática.

Propusemos também uma média mais ajustada em caso de ausências, considerando que os turnos não são de 7 horas.

Os sócios/as que tenham sido prejudicados nestas circunstâncias, devem contactar-nos.

- Sobre as **trocas de horário**: afirmámos que servem os interesses da instituição porque diminuem o absentismo e permitem alguma conciliação com a vida pessoal/familiar, que seria impraticável de outra forma considerando a elevada carga de Trabalho Extraordinário, devido à falta de enfermeiros/as.

Defendemos que os critérios para a sua realização devem ser uniformes e respeitarem a disponibilidade que as equipas têm tido, não devendo haver serviços com regras restritas para a sua autorização, particularmente quando são necessárias tantas alterações de horário solicitadas por necessidade de serviço.

Cativar e fixar enfermeiros

A carência de enfermeiros é um problema grave neste hospital e no SNS, a que acresce a dificuldade em fixar os profissionais na instituição. Este problema tem causas, nomeadamente, a falta de valorização/perspetivas de progressão salarial e profissional, ao que se junta a dificuldade no exercício de direitos.

Mais do que atrair novos enfermeiros/as, esta instituição deve promover a motivação e fixação dos seus profissionais. Apresentámos as nossas propostas concretas:

- Atribuir 1 dia de férias, por cada 10 anos de serviço, aos enfermeiros/as com Contrato Individual de Trabalho (CIT);
- Atribuir pontos aos enfermeiros/as com CIT e contar TODOS os anos de serviço para efeitos de progressão, a CIT e CTFP – incluindo os anos anteriores ao ajustamento remuneratório para os €1201;
- Respeitar o exercício de direitos e incluir as equipas nos processos de decisão quanto à reconfiguração/alteração no funcionamento do Serviços/Unidades;
- Proceder ao pagamento de todas as horas de bolsa em dívida.

Horas de Trabalho Extraordinário não pagas

O novo Sistema G. H., supostamente implementado para que não fossem acumuladas estas horas, já tem saldo positivo em vários serviços, o que não é admissível (designado como horas disponíveis).

- Propusemos um plano de pagamento em trabalho extraordinário do saldo de horas de bolsa positivas – Irão avaliar tendo já um estudo de impacto do seu pagamento.
- Todas as horas além das 140 horas/4semanas devem ser assinaladas e pagas como Trabalho Extraordinário
- Horários devem ser visualizados e aferidos às 4 semanas. Os enfermeiros devem solicitar este modo disponível nos serviços

Nota: o CA referiu desconhecer que tivessem sido feitos pedidos para pagamento destas horas.

Os colegas que o tenham feito devem repristinar o requerimento.

O número total de horas do serviço, retirado após a denúncia pública do SEP, deve estar disponível para todos, respeitando os princípios de transparência na gestão de recursos públicos – as horas de cada enfermeiro podem estar em área de consulta privada.

São muitos os serviços com excesso de horas extraordinárias, pelo que são urgentes medidas para atrair e fixar enfermeiros e muitas estão na esfera da resolução deste CA.

No Serviço de Urgência Geral estão a ser praticados horários de 42 horas semanais, devido à falta de Enfermeiros, pelo que deve ser aplicado o Regime de Horário Acrescido, ou seja, deve ser aplicado um acréscimo remuneratório de 37%, no vencimento-base.

Este Regime está legalmente vigente para fazer face a cenários em que a contratação não é possível por falta de profissionais de enfermagem. Devendo ser equacionado e implementado noutros Serviços, em que haja acordo das equipas, até que haja admissão de enfermeiros/as para que possam realizar as 35h semanais de trabalho.

Avaliação do Desempenho

- Nos Biénios 2019/2020 e 2021/2022, temos defendido a atribuição da menção de Relevante mantendo-se uma reivindicação possível de concretizar e uma forma justa de valorizar o empenho no combate à Pandemia e o esforço até agora realizado, para recuperar a atividade assistencial.
- As horas de formação devem considerar que quem faz turnos, não tem as mesmas condições para atingir os objetivos traçados, pelo que os critérios devem ser ajustados, neste e noutros âmbitos, não só ao trabalho por turnos como ao elevado número de trabalho extraordinário praticado nos serviços.