Reunião com a Administração do IPO a 7 de Outubro de 2024

11 Outubro, 2024



Reforçámos a importância de cumprir a legislação sobre horários. A administração soli citou 22 vagas e novos concursos estão em análise. Continuamos a exigir retroativos e a harmonização de direitos.

1- Regulamento de Horários

Sobre a circular interna emitida pela administração do IPO, acerca de um regulamento do registo da assiduidade dos trabalhadores do IPO Lisboa, lembramos que o SEP já emitiu parecer do seu contencioso à administração, lembrando que todo e qualquer regulamento devem indicar expressamente as leis que visam.

A propósito dos horários dos enfermeiros, continuam em vigor as regras de organização e prestação de trabalho da anterior Carreira de Enfermagem (DL 437/91) nos seus artigos 54º a 56º mantidas pela atual Carreira de Enfermagem, o DL 248/2009 que define o regime da carreira especial de enfermagem para os CTFP.

Mantém-se ainda em vigor o DL 62/79 que trata do regime de trabalho para os enfermeiros e a circular 18/92 que trata das regras da elaboração de horários.

Estas regras devem ser estendidas aos enfermeiros com CIT regulados pelo DL 247/2009, que aponta para *«…o Governo pretende garantir que os enfermeiros das instituições de saúde no âmbito do SNS possam dispor de um percurso comum de progressão profissional e de diferenciação técnico-científica, o que possibilita também a*

mobilidade interinstitucional, com harmonização de direitos e deveres…».

As referidas regras sobre os horários dos enfermeiros estabelecem entre outros aspetos que:

- Cada semana de trabalho deve constar de um dia de descanso semanal, acrescido de um dia de descanso complementar, ou seja, é de 5 dias de trabalho;
- O horário é aferido às 4 semanas e é tolerado um saldo na escala seguinte de um turno de 8h:
- Quando o saldo é positivo em 8h, ou mais, é extraordinário e deve ser pago.
- Quando o saldo é negativo em 8h deve ser realizado o acerto.
- Não há acumulação de tempo para gozar quando a entidade empregadora assim o entender, nem há a possibilidade da atribuição de faltas.
- As horas extraordinárias servem para ocorrer a necessidades imperiosas e imprevisíveis dos serviços;
- Os horários aprovados só podem ser alterados por necessidade imperiosa dos serviços ou a pedido justificado do enfermeiro;

O Conselho de Administração (CA) refere que o regulamento em vigor serve para uniformizar procedimentos e combater eventuais abusos e lembra que o regulamento em vigor é apenas de assiduidade e não de elaboração de horários.

Questionámos sobre o que pretendem fazer relativamente às denominadas horas de compensação que ultrapassem as 10h e o que acontece ao saldo a partir do dia 31 de dezembro, afirmando que todas as horas trabalhadas além do horário estabelecido devem ser pagas como extraordinárias e não podem ser eliminadas.

O CA afirmou que todas as horas extraordinárias são pagas, desde que o enfermeiro gestor as identifique como tal.

Os colegas que tenham horas acumuladas, que ultrapassem os limites previstos, como Período Normal de Trabalho devem requerer o seu pagamento, quer estejam identificadas como extraordinárias ou não.

Disponibilizamos minuta a quem precisar.

2- Mapa de pessoal e contratação. Concursos para Especialista e Gestor

Questionámos a administração relativamente ao número de enfermeiros na instituição, ao mapa de pessoal atual e se houve pedido à Tutela para o seu aumento. Interrogámos ainda sobre quando pensam abrir novos concursos para as categorias de especialista e gestor.

O CA informou que tem cerca de 650 enfermeiros atualmente, e que solicitaram o aumento em mais 22 vagas (10 de 2023 e 12 de 2024). Adiantam que nos últimos anos houve a entrada de cerca de 300 enfermeiros, no entanto tem sido difícil fixar profissionais.

Quanto aos concursos para as categorias de especialista e gestor adiantam que na próxima reunião de CA decidirão sobre o assunto.

3- Progressão e Avaliação do desempenho

Apesar da grande vitória alcançada que foi a contagem de pontos para efeitos de progressão, através do DL 80-B/2022, continuamos a lutar pelo fim das várias injustiças relativas criadas por este diploma, nomeadamente:

Interrupções até 12 meses – ACSS emite nova orientação

No dia 17 de setembro, através de e-mail circular remetido pela ACSS às administrações de todas as instituições do SNS, o Ministério da Saúde emitiu novas orientações relativamente ao apuramento de atribuição de pontos detidos pelos enfermeiros, no que respeita ao tempo de exercício profissional com Contrato a Termo Certo e/ou Incerto, sendo que interrupções até 12 meses são irrelevantes (resposta à pergunta n.º 23 das FAQ sobre a matéria já atualizada).

Até 30 de novembro, as administrações têm de corrigir esta injustiça relativa.

A Direção Regional de Lisboa enviou ofício a todas as instituições do distrito a exigir a correção desta questão.

a) Pagamento de retroativos desde janeiro de 2018

O direito à progressão concretizou-se em 2018, o SEP lembra a inconstitucionalidade do pagamento de retroativos, não realizado a esta data.

O CA referiu que apenas cumpre o que, no seu entendimento, está estabelecido legalmente.

b) Contagem de pontos aos enfermeiros especialistas e chefes da antiga carreira, responsáveis da formação (ao abrigo do DL 437/91)

Como sempre defendemos, a ACSS já emitiu orientações às instituições de saúde relativamente às situações de não inversão das posições relativas (enfermeiros especialistas, chefes promovidos até 2011 e escalão de formação da antiga carreira do DL 437/91), ou seja, de que os pontos devem ser contabilizados desde 2004.

O CA afirma que não têm enfermeiros nesta situação.

c) Enfermeiros com ingresso ou progressão no 2º semestre do ano

Defendemos que o que conta é o ano de ingresso/progressão.

O CA entende que não há quadro jurídico. Corrigem apenas com orientações da Tutela.

4- Harmonização de direitos aos enfermeiros com CIT

Os enfermeiros com CIT que exercem no IPO detêm a mesma formação, as mesmas competências e desempenham as mesmas funções que os enfermeiros com um CTFP. É por isso da mais elementar justiça a harmonização dos direitos, nomeadamente a redução da carga horária e majoração dos dias de férias.

A carreira de enfermagem aplicada aos CTFP (DL 248/2009), manteve em vigor o artigo 57º do Decreto-Lei 437/91 que prevê a compensação pelo exercício de funções em condições particularmente penosas como as unidades de doentes exclusivamente do foro oncológico:

- O direito a um período adicional de férias de cinco dias úteis, a gozar no ano seguinte, entre 1 de janeiro e 31 de maio, ou entre 1 de outubro e 31 de dezembro, que não releva para efeitos de atribuição de subsídio de férias;
- A redução no horário de trabalho de uma hora semanal por cada triénio de exercício efetivo, até ao limite de 30 horas semanais, sem perda de regalias.

A Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas para os trabalhadores com um CTFP prevê ainda o acréscimo de um dia útil de férias por cada 10 anos de serviço efetivamente prestado.

Questionámos o CA do IPO quando pensam resolver esta injustiça que os enfermeiros da casa e tentamos resolver há anos.

A administração, mais uma vez, informou que corrige esta situação com orientação expressa da Tutela.

É urgente atrair e fixar enfermeiros. Melhorares condições de trabalho, horários regulados e uma progressão mais célere é justo para os enfermeiros e necessário para o Serviço Nacional de Saúde!