SEP reuniu hospital Cascais

7 Abril, 2014

Face a um conjunto de questões identificadas pelos Enfermeiros, o SEP reuniu no passa do dia 3 de abril 2014 com Administração do Hospital.

Estrutura organizacional e avaliação do desempenho dos enfermeiros

Após a publicação da Portaria da Direção de Enfermagem (245/2013 de 5 de Agosto) as instituições detentoras nos seus mapas de pessoal de enfermeiros em funções públicas, passaram a estar munidas de todos os instrumentos legais para poderem desenvolver e prosseguir o SIADAP adaptado dos enfermeiros (Portaria 242/2011). Esta é uma obrigação legal. Assim as Direções de Enfermagem teriam de validar as propostas dos Conselhos Coordenadores de Avaliação para que, nos Serviços e Unidades, os enfermeiros pudessem vir a ser sujeitos à avaliação em janeiro de 2015. Revogava-se assim a anterior avaliação do desempenho dos enfermeiros.

Contudo na nova estrutura Organizacional do Hospital, a Direção de Enfermagem passou a ser um órgão unipessoal, o que não está de acordo com a Portaria da Direção de Enfermagem e impede o desenvolvimento da Avaliação do Desempenho adaptada do SIADAP assim:

- O SEP pretendeu saber em que fase está o processo de implementação da avaliação do desempenho.
- O SEP entende que os processos de Classificação existentes para os CIT não salvaguardam a Profissão nem envolvem os enfermeiros em processos de contratualização de objetivos e de comportamentos profissionais.
- O SEP entende que apesar de existirem vínculos contratuais diferentes os conteúdos funcionais são iguais e deste modo a avaliação deverá ser igual.

Em resposta a Administração diz que tem estado a identificar o problema, não tendo ainda uma resposta concreta para a implementação de um sistema de avaliação de desempenho que não foi por eles negociado. Compreendem que tendo enfermeiros em CTFP os mesmos devem legalmente ser sujeitos a uma Avaliação do Desempenho como a que está definida na Portaria.

Sobre a Estrutura Organizacional de Enfermagem e porque a mesma está intrinsecamente ligada com a avaliação de desempenho. O CA não emitiu qualquer opinião

Diferenciação remuneratória dos enfermeiros especialistas

O Concelho de Administração (CA) reconhece o papel fundamental dos enfermeiros na dinâmica de qualidade e eficiência do Hospital. Contudo há enfermeiros que desenvolvem funções de especialista, (conforme o que está expresso nas alíneas j) a p) do Artº 9 da Carreira de Enfermagem), mas os seus contratos iniciais mantêm-se sem ser revistos, apesar da mais valia reconhecida das suas intervenções.

A situação é tanto mais injusta quanto não promove os trabalhadores enfermeiros que se encontram vinculados há muito ao Hospital, e este por necessidade de enfermeiros especialistas os vem “contratando” em regime de

prestação de serviço.

Entende o SEP, da necessidade em rever as matérias de expressão pecuniária nos contratos dos especialistas.

O SEP entende ser fundamental que o CA defina as áreas de especialidade em enfermagem, necessárias para uma resposta adequada aos utentes do Hospital.

O Conselho de Administração (CA) reconhece a mais-valia dos enfermeiros na construção da imagem de qualidade do Hospital, mas entende que não poderá rever as clausulas de expressão pecuniária a todos os enfermeiros com o título de Especialista porque a especialidade em causa, pode não ser necessária aos objetivos do Hospital.

Por outro lado o CA entende que apesar dos enfermeiros serem especialistas, devem demonstrar previamente e em contexto de trabalho, a sua mais valia.

O CA comprometeu-se a rever a sua posição quanto à renegociação dos contratos iniciais dos CIT que detenham e exerçam a especialidade de que são titulares.

Vínculos contratuais existentes –“ recibos verdes” a tempo completo

Face ao elevado número de enfermeiros sem qualquer vínculo que cumprem um horário completo (eram 44 em Finais de 2013) o SEP voltou a colocar a necessidade de contratar mais enfermeiros regularizando estas situações.

O Hospital precisa desses enfermeiros mas contudo sujeita-os a serem eles, patrões de si próprios, com cortes em mais 50 % do valor que recebem (IRS +Segurança Social +Seguro). O SEP reconheceu que o número de “falsos recibos verdes” diminuiu ligeiramente e a sua existência não pode ser justificada pela flutuação da procura de utentes no Hospital.

O CA não pode invocar sucessivamente a justificação de que o contrato de gestão tem um número limite de contratações para enfermeiros e que para além desses contratos só pode ter “recibos verdes”.

O SEP entende que é premente a identificação do que sejam dotações seguras de enfermeiros para as necessidades dos utentes deste hospital, tendo por base as normas do Ministério da Saúde.

O SEP exigiu medidas concretas de resolução deste problema.

O CA afirmou que tem vindo a vincular enfermeiros após um período de vínculo precário, qualquer que ele seja.

Neste momento tem ainda cerca de 20 enfermeiros que estando a recibo verde só trabalham na Instituição.

A utilização dos enfermeiros a recibo verde serve para suprir os acréscimos de atividade.

Face à posição do SEP o CA voltou a referir que se encontra a analisar o problema, e que irá equacionar a existência de contratos a termo certo ou a termo incerto para além do que esteja contratualmente obrigado pelo contrato de gestão, em vez de ter os enfermeiros a “recibo verde”.

Horários de trabalho e sua organização

O SEP entende que o CA não pode promover horários de trabalho com horas negativas que posteriormente seriam pagas quando houvesse necessidade e os enfermeiros não poderão permitir que isso lhes seja imposto.

Os horários de trabalho devem ser aferidos a um período de 4 semanas não podendo ou não devendo os mesmos ter horas negativas. A haver horas positivas as mesmas não deverão ser superiores ao tempo de um turno de trabalho normal.

O SEP não entende e repudia, a gestão ao dia que algumas unidades têm vindo a desenvolver.

Não se pode obrigar um enfermeiro a não trabalhar num dia em que esteja contratualmente obrigado a prestar serviço só porque a atividade de outros profissionais foi inferior ao que estava previsto.

Os enfermeiros podendo trabalhar em jornada descontínua, com um intervalo de uma hora para refeição, que não lhes conta como tempo de trabalho, devem ter definida a “hora” da suspensão da sua atividade. Contudo, situações existem que devem ser reavaliadas, face à personalização dos cuidados prestados, por forma a que se reintroduza a jornada continua ou a manter-se a descontinuidade da jornada de trabalho o período de intervalo de almoço ser alterado.

O CA já tinha identificado problema dos horários com horas negativas que considera ter sido um erro. Quanto às horas positivas entende que as mesmas não devem ser superiores no período de aferição a mais de que a 8 horas ou o equivalente a um turno de trabalho.

O CA não faz manipulação dos horários de trabalho para que os enfermeiros estando em divida venham trabalhar quando existe um acréscimo de atividade e repudia se existirem serviços ou unidades a ter essa prática.

Face ao problema identificado sobre a jornada continua e a necessidade de acompanhamento de utentes durante o período de almoço como processo terapêutico, CA comprometeu-se a reavaliar a situação, evitando que os utentes fiquem sem acompanhamento terapêutico.