PPP de Braga: exige-se a harmonização das condições de trabalho

3 Agosto, 2018

As mesmas dos colegas a contrato de trabalho em funções públicas e contrato individual de trabalho dos hospitais do Serviço Nacional de Saúde, independentemente do instrumento legal que o permita.

E, é neste contexto, que apresentámos uma proposta de Acordo de Empresa que continua em negociação e também a razão pela qual, a 14 de maio, informámos a administração que exigíamos uma resposta sobre as 35 horas na reunião de 5 de junho.

Nesta, a administração informou que não tinha ainda uma decisão sobre o assunto mas que até ao final do mês a daria. No quadro da boa-fé, informámos que tínhamos decidido avançar para uma semana de luta, tal como já mencionado a 14 de maio, no início de julho, em todas as PPP com o objetivo de denunciar publicamente as diferentes, para pior, condições de trabalho dos enfermeiros, nestas instituições. Ficou desde logo agendada nova reunião negocial para 10 de julho, após a semana de luta.

É decretada greve de 5 dias decidida com os enfermeiros

A 18 de junho foi enviado o pré-aviso de greve para a Administração e para as restantes entidades legalmente fixadas. A 20 de junho a Direção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT do Ministério do Trabalho/Direção de Serviços do Norte e Centro) convocou o SEP para uma reunião a 26, para discutir a nossa proposta de Serviços Mínimos. Respondemos à DGERT, enviando fundamentação jurídica justificadora da sua ausência nessa reunião: “As PPP são Organismos de Direito Público. É-lhes aplicável a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas. A convocação da reunião pela DGERT para arbitragem de Serviços Mínimos não tem base legal de sustentação. A existir, a reunião devia ter sido convocada pela Direcão Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP do Ministério das Finanças)”. No dia 25 de junho , o SEP deu conhecimento à Administração da PPP de Braga (email geral, da Administração e da Sr.ª Enf.ª Diretora) desta resposta à “DGERT Norte e Centro”.

A PPP de Braga vai à reunião e propõe a alteração dos serviços mínimos que são aceites. O número mínimo de enfermeiros para fazer face aos serviços mínimos, foi estipulado, para esta greve, dos escalados ao fim de semana.

Esta proposta da PPP, aceite pelo governo, é curiosa, já que em alguns serviços estão escalados mais enfermeiros ao fim de semana que à semana. Face a este dado, aumentar o número de enfermeiros nestes serviços, durante a semana, passou a ser outra exigência.

A 27 de junho, em reunião com os enfermeiros a CIT, a administração anunciou e assumiu que em janeiro de 2019 as 35 horas passariam a ser o período normal de trabalho.

Sendo este um dos objetivos da greve, o SEP e os enfermeiros valorizaram esta informação mas consideraram ser possível antecipar a decisão da entrada em vigor. **Apesar deste avanço, a exigência da harmonização das regras da carreira de enfermagem manteve-se.**

3 de julho – primeiro dia de greve

Valorizando, a disponibilidade para aplicar as 35 horas, a 3 de julho realizou-se um plenário de enfermeiros para decidir se era o bastante para suspender a greve ou se a mantínhamos.

Todos os enfermeiros presentes (cerca de 150) avaliaram que, mais uma vez, deveria ser dado o benefício da dúvida e mandataram os dirigentes do SEP para, de imediato, reunir com a administração e lhes transmitir as decisões do plenário:

• Entrada em vigor das 35 horas antes do final do ano.
• Aplicação do decreto de lei 62/79 relativo à forma de pagamento das horas penosas e trabalho extraordinário.• Harmonização do salário base nos €1.201,48.
• Atribuição do suplemento dos €150 a todos os enfermeiros especialistas com CTFP.
• Correta contagem dos pontos para efeitos de progressão dos CTFP.
• Estabelecer o final de Setembro como limite máximo para a concretização das negociações do Acordo de Empresa.
• Realizar nova reunião a 6 de julho para que a administração possa dar resposta a estas exigências.

A Administração aceita estas exigências e a greve é suspensa.

Reunião de 6 de julho

Salários – a administração reafirma que nos contratos em vigor o salário passa para os €1.201,48 após dois anos de exercício e avaliação do desempenho de, no mínimo, 3 pontos. Inaceitável para o SEP. Os enfermeiros não têm estágios profissionais e saem aptos para o exercicio autónomo da profissão. A manutenção desta situação equivale a dizer que a autonomia do exercício profissional não existe. Nestas condições e por um período de 2 anos, todos os enfermeiros admitidos terão que estar como supranumerários nos serviços e o seu exercício estar sob tutoria.

Ficaram de dar resposta a 13 de julho depois de avaliarem o impacto orçamental.

Aplicação do 62/79 – a administração considera que esta proposta não está incluída na proposta de Acordo de Empresa. Não "fecham a porta" mas consideram que é difícil de contemplar face aos encargos financeiros.

Reafirmámos que a melhoria do pagamento das horas penosas é uma das matérias consagradas na proposta de acordo de empresa. Reafirmámos a exigência de harmonização com os restantes enfermeiros que exercem no SNS e, considerámos inadmissível que o pagamento aos médicos seja feito através deste decreto de lei e, para os enfermeiros, a administração esteja a tentar encontrar entraves. Curiosamente a administração tentou afirmar que o pagamento aos médicos não estava sujeito àquelas regras e, de imediato foram confrontados com o Acordo Coletivo estabelecido com aquele grupo profissional. Na realidade o AE dos médicos é a transcrição integral da carreira e grelha salarial em vigor na administração pública.

Assumiram que, se a decisão recair no pagamento das horas de qualidade pelo 62/79 deixariam de pagar o adicional, ou seja, a administração apresenta como alternativa ao pagamento pelo 62/79 a retirada do adicional actualmente pago apenas a alguns enfermeiros do Bloco Operatório.

Ficaram de dar resposta a 13 de julho depois de avaliarem o impacto orçamental.

35 horas – estão disponíveis para atribuir as 35 horas sendo que essa medida tem que estar consagrada no Acordo de Empresa.

Turnos de 12 horas – a administração pretende que seja consagrado em acordo de empresa uma medida que nem o Código do Trabalho permite, ou seja, uma ilegalidade. Desde logo se questiona, considera-se o grupo Mello Saúde acima da lei ao ponto de pretender ir além dos limites máximos previstos na Lei para continuar a ter lucros?

Perante a nossa argumentação da ilegalidade da medida assumiram ir solicitar orientações ao gabinete jurídico do grupo.

Suplemento de especialistas dos CTFP – na reunião de 5 de junho entregámos à administração as orientações da ACSS sobre a atribuição deste suplemento. Aqui, e perante aquelas orientações assumiram pagar. Nesta reunião, informaram ter pedido novas orientações porque tinham dúvidas se aos especialistas anteriormente detentoras da categoria, pagavam a todos ou apenas aos que estivessem no exercício de funções. Reiterámos a nossa estranheza já que, todos os enfermeiros que concorreram para a categoria de especialista, e tendo tomado posse, é porque lhes foi reconhecido as suas competências como tal. Consequentemente, estando na prestação de cuidados, têm que estar a exercer as funções exclusivas consagradas na carreira de enfermagem para os especialistas (nem que seja apenas uma alínea da j) a p)), independentemente do domínio de especialidade.

Suplemento de especialistas dos CIT – exigimos a valorização de todos à semelhança do que está a acontecer com os CTFP.

Foi proposto a criação de um grupo de trabalho com reuniões semanais apenas para discutir a estrutura de carreira e a avaliação do desempenho com o objectivo de, a 10 de setembro, na reunião de negociação, estas matérias estarem finalizadas para serem integradas no Acordo de Empresa.

Ficou ainda acordado que no final de setembro estará concluído o processo negocial.

Reunião de 13 de julho

Salários – mantêm a proposta de só ao final de 2 anos e com avaliação de 3 os enfermeiros passarem para os €1.201,00.

Aplicação do 62/79 – administração afirma que o impacto financeiro é muito elevado e que não consegue dar resposta. Contrapropõem com a atribuição de mais dias de férias nos horários rotativos :
• 6 meses consecutivos de trabalho = 1 dia de férias
• 9 meses = 2 dias
• 12 meses = 3 dias

Importa referir que, na reunião de 6 de julho a administração colocou como contrapartida a retirada do adicional aos enfermeiros e nos serviços onde está a ser atribuído. Nesta reunião deu o dito por não dito e, apresentou como alternativa a proposta acima referida mas manteve a sua intenção de retirar o adicional. Fica demonstrada a boa-fé negocial!

Relativamente ao impacto da aplicação desta medida importa esclarecer que será de cerca de 1 milhão e setecentos mil euros por ano (€1 .701.562,50/ano).

Estes cálculos são feitos tendo em conta o número de 500 enfermeiros e que cada um deles receberá, por mês, €250 de horas "penosas".

		Por enfermeiro	Para 500 enfermeiros
MENSAL	Horas penosas	€ 250	€ 125.000,00
	Encargos patronais	€ 59,38	€ 29.687,50
	Total	€ **309,38**	€ **154.687,50**
ANUAL	Horas penosas	€ 2.750,00	€ 1.375.000,00
	Encargos patronais	€ 6.53,13	€ 362.562,50
	Total	€ **3.403,13**	€ **1.701.562,50**

Como facilmente se poderá constatar, o impacto mensal desta medida para instituição e por enfermeiro é, diríamos, facilmente suportável pela administração tanto mais que, como já vimos, o aumento do financiamento do erário público para as parcerias público privadas foi de muitos milhões de euros.

Mas vejamos agora a poupança que o Grupo Mello já fez com os enfermeiros na consideração de:

1. Todos os enfermeiros a CIT estão a 40 horas.
2. Todos os CIT mantiveram o vencimento de € 1.020 ao contrário do que aconteceu nos restantes hospitais EPE onde foi feita uma regra "três simples" para encontrar o valor para as 40 horas (€ 1.165,00) ou atribuirem % de subsídio.
3. Que os €1.201,46 entraram em vigor em 2011 e nada impedia que a administração tivesse optado pelo seu pagamento.
4. Todos os cálculos integram os encargos da entidade patronal.

SEP
SINDICATO DOS ENFERMEIROS PORTUGUESES

	40 horas	Por enfermeiro		
MENSAL	Remuneração	€ 1.020,00	€ 1.165	€ 1.200,00
	Encargos patronais	€ 242,25	€ 276, 69	€ 285,00
	Total	**€ 1262,25**	**€ 1441, 69**	**€ 1 485,00**
ANUAL	Remuneração	€ 14.280,00	€ 16.310,00	€ 600.000,00
	Encargos patronais	€ 3.391,50	€ 3.873,63	€ 142.500,00
	Total	**€ 17.671,50**	**€ 20.183,63**	**€ 742.500,00**
	40 horas	**Para 500 enfermeiros**		
MENSAL	Remuneração	€ 510.000,00	€ 582.500,00	€ 600.000,00
	Encargos patronais	€ 121.125, 00	€ 138.343,75	€ 142.500,00
	Total	**€ 631.125, 00**	**€ 720 843,75**	**€ 742 500,00**
ANUAL	Remuneração	€ 7.140.000,00	€ 8.155 000,00	€ 8.400.000,00
	Encargos patronais	€ 1.695.750,00	€ 1 936 812,50	€ 1.995.000,00
	Total	**€ 8.835 750,00**	**€ 10.091.812,50**	**€ 10.395.000,00**

Anos	GANHOS DO GRUPO MELLO			
	por enfermeiro/ano		por 500 enfermeiros/ano	
	€1.020 - €1.200	**€1.165 - €1.200**	**€1.020 - €1.200**	**€1.165 - €1.200**
2011	€ 3.118,50	€ 606,38	€ 1.559.250,00	€ 303.178,50
2012	€ 3.118,50	€ 606,38	€ 1.559.250,00	€ 303.178,50
2013	€ 3.118,50	€ 606,38	€ 1.559.250,00	€ 303.178,50
2014	€ 3.118,50	€ 606,38	€ 1.559.250,00	€ 303.178,50
2015	€ 3.118,50	€ 606,38	€ 1.559.250,00	€ 303.178,50
2016	€ 3.118,50	€ 606,38	€ 1.559.250,00	€ 303.178,50
2017	€ 3.118,50	€ 606,38	€ 1.559.250,00	€ 303.178,50
Total	**€ 21.892,50**	**€ 4.244,63**	**€ 10.914.750,00**	**€ 2.122.312,50**

São quase 11 milhões de euros de poupança ao longo do tempo em que o Grupo Mello assumiu a responsabilidade da gestão do hospital público de Braga, integrado na rede pública de hospitais!

Mesmo que a administração tivesse, à semelhança do que aconteceu nas restantes EPE, corrigido o vencimento dos enfermeiros tendo em conta as 40 horas, teriam poupado mais de 2 milhões de euros.

E, para finalizar a "poupança" importa não esquecer que o hospital está longe de cumprir as normas das Dotações Seguras.

35 horas – serão atribuídas após a assinatura do Acordo de Empresa e publicação em Boletim de Trabalho e Emprego. **Reiteram que só concordarão com as 35 horas se puderem manter os turnos de 12 horas**.

Sobre esta matéria importa afirmar que o Código do Trabalho não permite que a organização do tempo de trabalho de qualquer trabalhador possa ser feita **exclusivamente** na base de turnos de 12 horas, que no caso da PPP até é de 12,30h. De acordo com a mesma lei, apenas **pontualmente** o patrão pode recorrer a esse horário.

Por outro lado, a afirmação da administração que é possível recorrer a horários concentrados para possibilitar os turnos de 12 horas, é falso. Ainda, e caso isso pudesse acontecer, a aferição dos horários de trabalho **obrigatoriamente** teriam que ser feitos à semana, ou seja, a totalidade dos enfermeiros teriam que ter, nos seus horários, 35 horas por semana. Nestes casos não há aferição às 4 semanas ou a qualquer outro período.

Da mesma forma, a possibilidade adiantada pela administração de consagrar o chamado banco de horas, significa a manutenção de horas de trabalho não pagas.

Reunião de trabalho a 19 de julho

Em discussão a proposta de carreira da administração. Em termos gerais, repudiámos a tentativa de ser implementado a certificação e recertificação de competências dos enfermeiros já que essa é uma atribuição exclusiva da Ordem dos Enfermeiros. É, ainda, inaceitável que a administração pretenda obrigar os enfermeiros a vários momentos de avaliação para possibilitar o seu desenvolvimento na referida carreira.

O objetivo de todos mantêm-se: a harmonização das condições de trabalho.