Reunimos com a administração do Hospital de Braga a 29 de junho

14 Julho, 2022

Damos especial destaque aos concursos que irão abrir.

Mapa de pessoal

Contratação

Enfermeiros admitidos a CTC ao abrigo da legislação COVID = 86. Todos foram reconvertidos em contratos por tempo indeterminado.

Enfermeiros admitidos a termo resolutivo incerto em 2021 = 11

Vão abrir bolsa de recrutamento.

Categorias	Postos de trabalho em 2022	
Enfermeiro	876 (a 31 de dezembro de 2021 estavam preenchidos 867)	

Enfermeiro Especialista		
Total	195 (preenchidos 180)	16 postos reportados para concurso
ESMO	50	5
Reabilitação	42	2
Saúde Mental	8	2
Infantil-Pediátrica	13	4
Medico cirúrgica	64	3
Saúde Comunitária	3	0

Enfermeiro Gestor	24 (preenchidos 11)	12

Enfermeiro Especialista – Reportaram a necessidade de mais 16 postos de trabalho para especialista com vista à abertura de concurso.

Enfermeiro Gestor – reportaram uma necessidade de 12 postos de trabalho para abertura de concurso e foram atribuídos 12 postos de trabalho.

Concursos

Já foram constituídos os júris dos concursos

Ainda não foram enviados os avisos para publicação

Abertura de concurso para Enfermeiro Gestor por domínio de especialidade:

- Serviço de Obstetrícia/Ginecologia = 1 posto de trabalho (especialistas em Saúde Materno Obstétrica)
- Psiquiatria = 1 (Enfermeiro com especialidade de Saúde Mental)
- Medicina Intensiva = 1 (especialistas em Médico-cirúrgica)
- Urologia = 1 (Médico-cirúrgica e Reabilitação)
- Otorrino = 1 (Médico-cirúrgica e Reabilitação)
- Nefrologia = 1 (Médico-cirúrgica)
- Medicina Interna = 1 (Médico-cirúrgica e Reabilitação)
- Neurocirurgia = 1 (Médico-cirúrgica e Reabilitação)
- Cardiologia = 1 (Médico-cirúrgica e Reabilitação)
- Bloco Operatório = 1 (Médico-cirúrgica)

(Faltam 2, mas não especificaram qual seria o posto)

Este é mais um constrangimento no desenvolvimento profissional imposto pelo DL 71/ 2019 que TEM QUE SER

ALTERADO. Durante a pandemia, para quem tinha dúvidas, a reorganização dos serviços para melhor responder às necessidades das instituições e dos doentes foi feita por Enfermeiros Chefes e em Funções de Chefia e, muitos deles (a maioria) não estaria a gerir serviços de acordo com o seu domínio de especialidade. Tal como assim foi sempre na história da Enfermagem.

Avaliação de Desempenho/progressão

<table>
<tr><th>Biénios</th><th>CTFP</th><th>CIT</th><th>Notas</th></tr>
<tr><td>2004 - 2014</td><td>Já com esta administração foi atribuído 1,5 pontos.</td><td rowspan="5">Decorrente das negociações da Carta de Compromisso entre o SEP e o Grupo Mello a maioria dos enfermeiros tiveram, pelo menos, uma progressão.

Nunca será demais realçar o papel preponderante da Enfermeira Diretora neste processo.

É nossa exigência que aos que não tiveram, sejam somados pontos para efeitos de progressão.</td><td rowspan="5">Relembrámos que:
devem ser contabilizados pontos relativos ao exercício prestado no Hospital de São Marcos.
Nas negociações com o Ministério da Saúde sobre esta matéria, ainda há que ter em conta:
escalão da formação (não é progressão);
promoção no 437/91 até 2009/2010;
outras situações das quais resultem injustiças de posicionamento relativo.</td></tr>
<tr><td>2015 – 2016</td><td>1 ponto/ano = 2
(de acordo com a lei do Orçamento)</td></tr>
<tr><td>2017 - 2018</td><td>Informaram que a avaliação foi homologada com impacto em 2019</td></tr>
<tr><td>2019 - 2020</td><td>Decidiram relevar a menção qualitativa do biénio anterior, contudo detetaram erros. As situações serão avaliadas caso a caso.
Após notificação, os enfermeiros podem pedir a ponderação curricular.
Preveem pagar em agosto com os respetivos retroativos a janeiro de 2021.</td></tr>
<tr><td>2021 - 2022</td><td>A decorrer</td></tr>
<tr><td colspan="4">Exigimos que seja consagrado no orçamento para 2023 verba que possibilite a progressão após 3 biénios com Adequado, 2 com Relevantes e/ou 1 com excelente.</td></tr>
</table>

Organização do tempo de trabalho

Regulamento de horários

Recolocámos a necessidade de negociar um regulamento de horários face a várias questões/situações colocadas pelos colegas de vários serviços.

Administração informou que deliberou a existência de 20h que podem transitar para o horário seguinte. Tudo o que vai para além destas 20 horas é considerado trabalho extraordinário e pago como tal.

Entendemos que esta deliberação (20h) é matéria de negociação. Recordamos que a carga média de trabalho são 7 horas/dia.

Sobreposição dos horários para efeitos de passagem de turno – informaram que é contabilizado ½ hora a todos os enfermeiros.

Vamos enviar proposta de regulamento para iniciar negociações em setembro.

Dias de férias dos CIT

À nossa exigência de harmonizar as férias – mais 1 dia de férias por cada 10 anos de trabalho – contrapuseram com a pretensão de atribuir dias de férias em função da assiduidade.

Inaceitável! A exigência é a harmonização dos direitos e não o aprofundar as desigualdades. Mais dias de férias em função da assiduidade pode ser implementado como forma de compensação, mas só depois da referida e exigida harmonização.

Regime de Prevenção

Nada será alterado sem que exista, previamente, informação aos enfermeiros.