

Reunimos com a administração do Centro Hospitalar Médio Tejo

25 Março, 2022



Esta reunião com o Conselho de Administração decorreu no dia 8 de março. Vínculos precários, mapa de pessoal e progressão foram alguns dos assuntos debatidos.

Vínculos precários e regularização

Dos 74 enfermeiros detentores de Contrato a Termo em 2021:

- 27 tiveram o seu Contrato a Termo (de 4 meses) reconvertido em Contrato sem Termo
- 57 permanecem com Contrato a Termo Incerto, com fundamento na substituição de colegas temporariamente ausentes.

Tal como defendemos, também o Conselho de Administração (CA) entende que estes colegas são necessários ao normal e regular funcionamento da instituição. De acordo com o apertado quadro legal e à medida que forem tendo postos de trabalho livres, a perspetiva é irem reconvertendo estes Contratos em Contratos sem Termo.

Mapa de pessoal: 2021/2022

Solicitámos e o CA apresentou a seguinte informação:

Categorias	Postos de Trabalho (PT)	
	2021	2022
Enfermeiro	668	593
Enf. Especialista	120	211 (91 PT livres)
Enf. Gestor*	10 + 35 em “Funções de Chefia”	38 (28 PT livres)
Total	833	842

* 1 Enfermeiro Gestor por serviço hospitalar com 10 ou mais enfermeiros (imposição da Carreira de Enfermagem. As necessidades reportadas pelo CA relativamente aos postos de trabalho para a categoria de Enfermeiro Gestor seguiram o critério do domínio da especialidade, critério imposto pela Carreira de Enfermagem. Relembramos que este critério resultou da proposta de um dos sindicatos de enfermagem e com o qual nunca estivemos de acordo por significar mais um obstáculo ao desenvolvimento profissional.

“Serviço Covid”

Face aos problemas expostos pelos colegas abordámos a questão, tendo a Administração informado que, face ao reforço da equipa com 7 enfermeiros, os problemas estavam minimizados.

Contagem de pontos – progressão

- **1,5 Pontos entre 2004 e 2014**

No desenvolvimento da exposição do SEP apresentada ao CA e Ministério da Saúde, reafirmámos a inadmissibilidade da não contagem de 1,5 pontos entre 2004 e 2014 a alguns enfermeiros com fundamento na inexistência de avaliação do desempenho num ou em vários anos.

A manutenção desta situação é totalmente intolerável dado todos os enfermeiros deterem UMA avaliação do desempenho no decurso do seu percurso profissional e, inclusive, tendo a instituição “perdido” estes processos relativos a alguns enfermeiros.

O CA, reconhecendo a injustiça da situação, refere ter seguido as orientações do Ministério, assumiu recolocar, de novo, a questão junto da ACSS.

- **CIT, reposicionados nos 1 201€ e aos que transitaram de Categoria**

Apresentamos de novo a exigência de contagem de pontos aos colegas:

- que detêm um Contrato Individual de Trabalho (CIT),
- que foram alvo de ajustamento salarial decorrente do reposicionamento na 1ª Posição Remuneratória da Carreira (1 201€) em 2011, 2012 e 2013, e,
- que transitaram, em 1 junho 2019, para uma Categoria diferente (Enfermeiro Especialista ou Gestor) da detida (respetivamente de Enfermeiro ou de Enfermeiro Chefe).

O CA reafirmou que cumpriu as orientações do Ministério, e, caso hajam novas orientações, agirá em conformidade.

Férias – CIT

Reafirmámos a exigência de atribuição de mais um dia de férias, por cada 10 anos de serviço, aos colegas com CIT, tal como o SEP já conseguiu noutras instituições (Hospital de Santarém, ULS Litoral Alentejano, CH Entre Douro e Vouga).

O CA, considerando justa a exigência, ficou de avaliar.

Horários

No âmbito da elaboração/gestão dos horários, quando se efetiva uma ausência ao trabalho (“nojo”, doença, outra) a plataforma informática, com prejuízo para os enfermeiros, não assume o concreto número de horas do turno previsto. Em regra, a plataforma assume 7 horas de ausência, havendo turnos com uma duração horária superior.

Apresentámos o problema e o CA ficou de providenciar a correção da parametrização da plataforma no sentido de repor a legalidade e não haver prejuízo para os enfermeiros.

Regulamento de horários – pagamento de trabalho extraordinário

Nos termos do “Regulamento de Horários do Pessoal de Enfermagem” aprovado pelo CA, **“No período de um mês é permitido que possa existir o equivalente a um turno de horas remanescentes”** (item “Contagem de Horas”).

Assim, à data da elaboração do Horário Inicial, o número de turnos programados como trabalho normal, após a aferição às 4 semanas, **SÓ PODE** viabilizar a realização de 148h. Ou seja, **SÓ PODE HAVER o equivalente a 1 Turno (8 horas) de “horas a mais”, para além das 140 horas.**

Num quadro de carência de enfermeiros num turno, deve ser prevista (à data da elaboração do Horário) a realização de Trabalho Extraordinário.

Ultimamente tem havido práticas desconformes ao Regulamento. Ou seja, as “horas a mais” após a aferição às 4 semanas ultrapassam as 8 horas.

Nesta circunstância, os enfermeiros devem solicitar o seu pagamento ao CA.