Horários e avaliação do desempenho no Centro Hospitalar do Médio Tejo

5 Janeiro, 2015

O SEP reuniu a 30 de dezembro com o Conselho de Administração do Centro Hospitalar Médio Tejo. Foram debatidas questões como o regulamento de horários, contratação e a importância da direção de enfermagem.

Regulamento de horários de trabalho

A administração informou que proposta já está no Gabinete Jurídico. Afirmam que o regulamento que está a ser elaborado é de aplicação a todos os grupos profissionais. O SEP que já tinha enviado uma "base de trabalho" exige que a proposta que da responsabilidade da administração seja enviada atempadamente para discussão com os enfermeiros.

Relativamente aos problemas identificados nas consultas externas relacionado com a jornada contínua, o SEP considera que é uma matéria cuja solução pode ser enquadrado no Regulamento do Horário. O SEP apelou à administração para que decida pela reposição da jornada contínua de acordo com os estudos apresentados pelos colegas.

Horários "zerados" e plano de pagamentos das horas a mais

Segundo a administração ainda não foi possível fazer o levantamento da totalidade das horas em divida. Tendo em conta esta realidade é impossível começar o ano de 2015 com os horários a "zero" como era exigência dos enfermeiros e do SEP e ter o plano de pagamento que materializava outras das exigências.

Contratação de enfermeiros (dotações seguras)

Segundo a administração está a decorrer um concurso para 27 postos de trabalho para C I T por Tempo indeterminado. Confirmam o agravamento da carência de enfermeiros resultante de mais pedidos de exoneração e ausências prolongadas. Os factores acima referidos determinaram a decisão de manter os 8 enfermeiros subcontratados por mais 2 meses (até Fevereiro). O SEP congratula-se que a revisão salarial tenha "acompanhado" esta decisão. O salário destes enfermeiros é agora de 1201,48€.

A resolução contratual dos enfermeiros subcontratados, resolver-se-á com o concurso. Afirmam ainda não ter o levantamento das dotações seguras. Apesar de considerarem pertinente a harmonização salarial dos até pela conflitualidade que poderá vir a acontecer face à admissão de enfermeiros pelo valor base de referência mas a decisão é do Ministério da Saúde.

Direção de Enfermagem

O SEP voltou a salientar a importância da Direcção de Enfermagem para o funcionamento das organizações e alertou para a totalidade das suas competências, agora aumentadas decorrente da publicação da Portaria nº 250/2014 de 28 de Novembro (artº 12º, ponto 2).

O instrumento que hoje está ao dispor dos enfermeiros – a Direcção de Enfermagem – permite decisões partilhadas, mais responsabilidade de todos, funcionamentos mais democráticos e, principalmente, que sejam apenas os enfermeiros a decidir sobre que futuro pretendem para a profissão, dentro das instituições onde exercem funções.

Analisar, reflectir e encontrar soluções partilhadas com os seus pares **não significa e nunca significou a perda de poder**, pelo contrário!

O SEP considera curioso que após tantos pronunciamentos sobre a suposta "destruição" dos enfermeiros chefes e do poder que significa a categoria, se deite fora o poder que a Portaria da Direção de Enfermagem consagra!

A Direção de Enfermagem é imprescindível para a operacionalização da "nova" Avaliação do Desempenho (Portaria n.º 242/2011)

Nos termos da referida Portaria, em Janeiro de 2015, deverá iniciar-se o processo relativo à "nova" Avaliação do Desempenho, com a realização das "Entrevistas de Orientação Inicial" entre Avaliados e Avaliadores (art.º 15º).

Para iniciar o processo, nos termos legais e até lá 0 enfermeiro Director deve apresentar proposta de composição do Conselho Coordenador de Avaliação dos Enfermeiros (CCAE) a ser nomeado pelo CA. Este conselho discute e elabora todos os elementos necessários à implementação do processo, designadamente os Objectivos e Comportamentos Profissionais e respectivas Normas e Critérios, etc. A Direcção de Enfermagem deve emitir Parecer sobre o referido no ponto anterior (n.º 9, art.º 10º). Após fixação pelo CCAE e divulgação, os Objectivos e Comportamentos Profissionais e respectivas Normas e Critérios, entre outros aspectos, devem ser discutidos em reunião da equipa de enfermagem de todos os Serviços (n.º 4, art.º 14º).

Por outro lado, o Enfermeiro Director, enquanto Presidente da Direcção de Enfermagem, deve convocar o Órgão (composto, nesta fase, exclusivamente, por Enfermeiros Supervisores e Chefes), para, entre outros aspectos, iniciar o procedimento relativo à instituição de Enfermeiros em Chefia, ao abrigo do art.º 18º da Carreira de Enfermagem (DL n.º 248/2009), para os Serviços que não têm Enfermeiro Chefe (de categoria) e para as áreas que não têm enfermeiro Supervisor (de categoria):

- nos termos da mesma Portaria, a Avaliação dos enfermeiros é feita por 2 Avaliadores (n.º 2). Face à inexistência de Enfermeiros Principais, o início do processo de Avaliação pode ser feito, excepcionalmente, apenas por um Avaliador. Os Avaliadores têm que ser obrigatoriamente Enfermeiro Chefe e Supervisor (de categoria) ou Enfermeiro em Chefia (do serviço ou da área) nos termos do art.º 18º da Carreira (n.º 6 da Portaria), e, deter contacto funcional com os Avaliados (n.º 4).
- A Direcção de Enfermagem, para suporte da sua decisão e proposta de Enfermeiros em Chefia, para nomeação pelo CA (n.º 5, art.º 18º DL 248/2009) e porque órgão do estruturograma da instituição esta´subordinado à lei, deve operacionalizar um procedimento concursal interno, ágil e célere (para garantir igualdade de oportunidades a todos os detentores dos legais requisitos, transparência, imparcialidade, etc). Só há nomeação de Enfermeiros em Chefia, legalmente válida, pelo conselho de administração, mediante prévia proposta da Direcção de Enfermagem (n.º 5, art.º 18º do DL 248/2009 e al. m), n.º 1, art.º 5º da Portaria n.º 245/2015), que não é, naturalmente, a Comissão Executiva.

SEP reafirmou que independentemente de se designar formalmente "Serviço" ou "Unidade Funcional", todas as equipas de enfermagem que integrem um "centro operacional de prestação de cuidados de saúde", integram um

posto de trabalho de enfermagem cujo titular deve estar em Chefia porque prossegue todas, ou algumas, das funções legalmente fixadas nas alineas e) a r) do n.º 1 do art.º 10º, do DL n.º 248/2009 (funções de Enfermeiro em Chefia).

Designadamente efetua o planeamento/programação e potenciais reajustamentos diários do trabalho dos enf e da equipa e concretiza a necessária e local articulação diária de todos os meios de suporte e outros (incluindo recursos humanos) inerentes à prestação de cuidados de saúde e nomeadamente de enfermagem.

Em conclusão, em todos os Serviços e Unidades Funcionais, caso não exista um Enfermeiro Chefe, deverá existir um Enfermeiro em Chefia, nos termos do art.º 18º do DL n.º 248/2009. Toda a avaliação que se pretenda ser feita e que não tenham sido garantidos estes “passos”´pode ser sujeita a impugnação.

Contrariamente a algumas “ideias preconcebidas” que não têm qualquer acomodação na lei, a legislação que regula a carreira de enfermagem exige a existência de:

- Enfermeiros Supervisores ou em funções de “chefia, nível 2” (por conjunto de serviços);
- Enfermeiros Chefes ou em funções de “Chefia, nível 1” (por centro operacional de prestação;
- A proposta de nomeação de enfermeiros para ocupar estes postos de trabalho compete a enfermeiros (Direcção de Enfermagem, nº 5, artº
- 18, DL 248/2009);
- O legal processo de selecção dos enfermeiros para ocuparem estes postos de trabalho, de entre os enfermeiros que reúnam os legais requisitos (nºs 1 a 4, artº 18, DL 248/2009) e suporta a decisão e proposta interna da Direcção de Enfermagem é o concurso (interno/constitucional).