

A lei das 35 horas no Hospital Garcia de Orta

21 Julho, 2016

O SEP reuniu com o Conselho de Administração do Hospital Garcia de Orta a 11 de Julho, tendo sido debatidos a questão das 35 horas, Horários e Dotações Seguras.

Aplicação da Lei nº 18/2026 de 20 de junho Lei das 35 horas

O SEP reiterou o pedido de informação, relativamente à aplicação das 35h semanais de trabalho aos enfermeiros com CTFP, designadamente sobre o número de enfermeiros a admitir para o efeito.

O SEP já tinha solicitado esta informação por escrito, contudo por falta de resposta reiterou o pedido, por ser imprescindível para a negociação das necessárias admissões com o Ministério da Saúde (MS). Ainda referiu que defende a aplicação das 35h também para os enfermeiros com Contrato Individual de Trabalho (CIT) com 40h, pelo que solicitou que esta previsão seja também concretizada e enviada ao SEP.

O CA comprometeu-se a enviar a informação, contudo referiu estarem previstas cerca de 30 admissões para o efeito, tendo aberto uma Bolsa de Recrutamento em maio, cuja conclusão se perspectiva para o final desta semana.

Bolsa de Recrutamento

O SEP questionou a presença de um elemento não enfermeiro, no Júri para constituição de Bolsa de Recrutamento de enfermeiros, em inconformidade com o que está consagrado na legislação da Carreira Especial de Enfermagem designadamente:

- Portaria nº 242/2011 (nº1, do artigo 9º), que determina que “A avaliação dos enfermeiros é feita por trabalhadores enfermeiros”;
- Portaria nº250/2014 (nº1 do artigo 13º), que regula a constituição do júri dos procedimentos concursais e define que: “O júri é composto por um presidente e por dois vogais efetivos, nomeados de entre enfermeiros integrados na carreira especial de enfermagem e, sempre que possível, do próprio órgão ou serviço”.

O SEP questionou ainda a utilização de testes psicotécnicos que não estão previstos como métodos de seleção nesta Portaria e inquiriu sobre a prioridade de colocação de enfermeiros/as, em virtude de existirem serviços em que a carência está mais evidenciada.

O CA comprometeu-se a reavaliar a situação atendendo aos argumentos expostos pelo SEP.

Esclareceu que nesta fase iria priorizar os serviços em que o impacto da Lei nº 18/2016 fosse maior ou seja, com mais enfermeiros/as com CTFP.

Horários das Equipas de Enfermagem

Decorrente da intervenção do SEP junto da Enf. Diretora foi divulgada uma comunicação informativa:

“Horários – alteração das 40h para 35h semanais”, dirigida às chefias de Enfermagem que o SEP considerou positiva, relativamente às questões colocadas pelos colegas.

Contudo, o SEP reiterou que:

A Lei (DL nº 62/79) prevê o pagamento do Trabalho Extraordinário (TE) aos enfermeiros e como esse deve ser o princípio, não se lhes aplica a “Bolsa de Compensação”;

Alguns Serviços incompreensivelmente, ainda não iniciaram a “prévia negociação”, para a implementação das 35h, como é o caso das Consultas Externas.

O CA informou que iria reiterar esta orientação, referindo contudo constrangimentos, fruto do necessário período de adaptação.

Dotações Seguras

O SEP expôs as questões decorrentes da transferência de doentes do SU e conseqüente perfil do doente internado nos diversos serviços do Hospital. Estas transferências geram um acréscimo de cuidados, nomeadamente no Serviço de Oftalmologia, reduzindo o rácio Enfermeiro/Utente, pelo que a Dotação deve ser adequada/reforçada, para assegurar a Segurança dos Cuidados.

Precariedade

O SEP questionou quantos enfermeiros/as com Contratos a Termo Certo e Contrato a Termo Incerto existem no HGO e defendeu a vinculação definitiva destes colegas, por constituírem uma mais-valia para as Equipas/Serviços e atendendo ao facto de estarem plenamente integrados na instituição.

Defendeu também a substituição dos colegas com ausências prolongadas, considerando que o Trabalho Extraordinário não é a forma de suprir estas necessidade, devido à exaustão evidenciada pelos/as enfermeiros/as.

Reposicionamento

O SEP indagou se já estão todos os colegas reposicionados na posição 15 (1201.48€) e quantos enfermeiros com 40h com acréscimo remuneratório, existem na instituição – apesar de ainda não estar nessa fase de negociação o SEP necessita de todos os dados.

Assédio Moral

Os últimos tempos têm sido profícuos na adoção de comportamentos por parte de alguns responsáveis institucionais, que podem consubstanciar Assédio Moral e que como tal, são ilegais.

O SEP reiterou que estes comportamentos têm sido denunciados nalguns Serviços e que terá que haver intervenção por parte do CA, no sentido de promover a sua erradicação, já que referiu rejeitar qualquer responsabilidade por essas práticas ilegais.

O CA informou que rejeita qualquer responsabilidade por essas práticas ilegais.

Despedimento de Enfermeira Grávida

O SEP denunciou o inadmissível despedimento de uma colega grávida, em período de gravidez de risco.

A circunstância do despedimento não o torna ilegal (Contrato de Substituição), contudo, não deixa de ser moralmente questionável esta conduta, atendendo que os cuidadores também merecem e necessitam de ser cuidados, pelas instituições onde exercem.