CH Setúbal: exigimos a justa progressão para todos

21 Agosto, 2020



Reunimos com o Conselho de Administração do Centro Hospitalar de Setúbal (CHS) no dia 17 de agosto onde abordámos os problemas que os enfermeiros nos fizeram chegar.

Defendemos a resolução dos mesmos e melhores condições de trabalho:

Admissão de enfermeiros

Questionámos qual foi o balanço de admissões no âmbito da Pandemia e defendemos a vinculação definitiva de todos os enfermeiros precários.

O CA informou-nos que o número de enfermeiros no Mapa de Pessoal, atualmente, é de 749 e que entraram mais 40 no âmbito da Pandemia e está a priorizar a vinculação de todos os que foram contratados a Termo Certo e Incerto.

A ação do SEP já levou o 1º Ministro a assumir a vinculação definitiva destes enfermeiros. Defendemos que todos fazem falta e devem permanecer nas instituições além do período pandémico, reforçando as equipas há muito subdimensionadas.

Atribuição de pontos para efeitos de progressão

Defendemos a atribuição dos legais Pontos, sem discriminação entre enfermeiros com Contrato de Trabalho em Funções Publicas (CTFP) e com Contrato Individual de Trabalho (CIT) ou seja, para TODOS:

– 1.5 pontos/ano, no período de 2004/2014.

Com a correcta atribuição de pontos muitos enfermeiros da instituição têm condições de progressão com efeitos a janeiro de 2019.

– Questionámos sobre a situação dos enfermeiros que transitaram para o início da grelha salarial (€1201).

A administração referiu que não tinha contabilizado Pontos a estes colegas porque não estava autorizado pela tutela.

Afirmámos que tal como outras instituições já o fizeram, de acordo com a sua autonomia gestionária, o CA podia ter regularizado a situação destes colegas que não estão a ser devidamente remunerados.

Quanto aos enfermeiros com CIT, informaram-nos que só pretendem atribuir Pontos a partir de 2018, o que consideramos uma inaceitável discriminação!

Defendemos a atribuição de Pontos de acordo com os anos de serviço, sem discriminações, em relação aos CTFP.

Transições e pagamento das progressões aos Enfermeiros Especialistas

Referem que transitaram para a categoria todos os enfermeiros que tinham o título a 1 janeiro 2018, mesmo os que ainda não tinham a situação regularizada na instituição.

Defendemos a transição de todos os Enfermeiros Especialistas que estavam a exercer a 31 maio 2019 – antes da entrada em vigor do DL n.º 71/ 2019, a 1 de junho.

Pagamento da progressão aos Enfermeiros Especialistas que transitaram para categoria

Como temos defendido e fundamentado é devido o valor total da progressão faseada até dezembro de 2019, pelo que o CA está em incumprimento nesta questão que já foi resolvida em várias instituições.

Justificam com o facto desta atualização não estar prevista na aplicação informática.

Já exigimos a resolução desta ilegalidade junto do Ministério da Saúde e reafirmámos que com a nossa intervenção, várias instituições já regularizaram esta situação.

Assumiram que pretende regularizar e aguarda aval da tutela.

Relembramos que são devidos retroactivos aos colegas nesta situação, desde dezembro de 2019.

Regime de Prevenção (RP)

Confirmámos que esta remuneração não está a ser paga conforme legalmente instituída.

Este regime confere o direito a pagamento em Trabalho Extraordinário (TE):

– O período de tempo anterior à convocação é remunerado com 50% do valor devido quando em presença física;

– A partir da convocação o enfermeiro(a) é considerado em efetiva prestação de Trabalho Extraordinário, tendo direito a 100% da respetiva remuneração.

Estes são os valores que têm de ser praticados em todos os serviços que seja instituído este regime.

Colega, exige respeito pelos dos teus direitos!

Horários de trabalho

Vários colegas questionam se podem "*desaparecer"* horas em "bolsa", pelo que voltámos a abordar este assunto.

Os enfermeiros têm um Período Normal de Trabalho (PNT) de 35 horas semanais, 140 horas aferidas a um período de 4 semanas (que correspondem a 13 ciclos de 4 semanas). Todas as horas trabalhadas, além das referidas, são Trabalho Extraordinário e têm de ser pagas.

Caso haja acordo com o trabalhador podem ser gozadas em tempo correspondente.

Direito a férias e harmonização dos dias de férias

Defendemos a imediata harmonização dos dias de férias entre CIT e CTFP. Questão esta colocada pelo SEP desde que foram iniciadas as contratações de enfermeiros a CIT para as instituições EPE.

Informaram-nos ter solicitado parecer à ACSS acerca desta questão e referiram que não foi favorável.

Contudo defendemos que o CA tem autonomia para acabar com esta injustiça discriminatória, tal como outras instituições já o fizeram, após a nossa intervenção.

Previsão de abertura de concursos

Questionámos acerca da previsão de concursos para Enfermeiro Gestor e Enfermeiro Especialista.

Fomos informados que estão a aguardar autorização da tutela e que admitem abertura de concursos ainda em 2020 ou no início de 2021, estando já incluídos no Plano de Actividades e Orçamento, da instituição.

Referiram ainda que decidiram e fundamentaram o alargamento de quota para Enfermeiro Especialista e aguarda parecer da tutela.

Pagamento do parqueamento

Reafirmámos a nossa posição de total desacordo com o pagamento do parqueamento.

Para além do facto destas despesas já estarem devidamente suportadas pelos profissionais da instituição em sede de impostos, traduz-se ainda numa medida que penaliza os trabalhadores e que é incompreensível que se mantenha no período pandémico que vivemos.

O CA confirmou que usou a sua autonomia gestionária para isentar alguns trabalhadores da área da Gestão deste pagamento, o que na nossa opinião é uma discriminação inqualificável.

Direitos de parentalidade/ amamentação

Cerca de 83% dos profissionais de enfermagem são mulheres das quais cerca de 40% têm idade inferior a 40 anos e estão em idade fértil.

Esta é a realidade da profissão. Cabe aos gestores adequar as estratégias de Gestão aos recursos que dispõem, respeitando os direitos consagrados para proteção das crianças, promoção da natalidade e sustentabilidade do país.

É expectável que exista várias colegas grávidas e em amamentação num só serviço, sem que isso estivesse previsto. No entanto, por este motivo, não pode contudo existir impedimento do exercício dos direitos dos filhos dos enfermeiros face a outros trabalhadores.

Assim, a mulher em amamentação tem direito:

– à redução de horário legalmente prevista;

– isenção de trabalho extraordinário e trabalho nocturno (a partir das 20 horas nas EPE),

– a ser colocada em serviços nos quais não esteja exposta a especial risco (caso dos Serviços COVID).

A mulher enfermeira não tem menos direitos que as outras trabalhadoras e muitos menos os seus filhos!

Coagir a enfermeira em amamentação a abdicar dos seus direitos ou condicionar a sua carreira profissional, é ilegal e deve ser denunciado à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE).

Colega, a conquista dos direitos de Parentalidade aconteceu com a luta e sacrifício de muitos homens e mulheres. Pelos teus filhos, exige respeito pelos seus direitos!