

SEP reúne com Unidade Local de Saúde Litoral Alentejano

4 Abril, 2013

O SEP reuniu com conselho de administração da ULS Litoral Alentejano com o objetivo de abordar questões como Avaliação do desempenho e o seu cumprimento, a revalorização salarial de todos os enfermeiros e ainda os horários e a falta de enfermeiros que geram risco para os cuidados de saúde e segurança dos profissionais.

Avaliação do Desempenho (AD) na ULSLA

O SEP reiterou que a Avaliação do Desempenho deve respeitar o DL nº 437/91, como tal, deve respeitar os triénios e incluir o ano de 2012. Só tem obrigação de fazer o Relatório Crítico de Atividades, quem terminar o triénio. Quem não terminou a avaliação anterior mantém-se válida.

O CA concordou em fazer uma orientação sobre a AD, nos termos do DL nº 437/91. A nova AD só poderá ser operacionalizada após publicação da Portaria da Direcção de Enfermagem, que se prevê para breve.

Revalorização Salarial

Decorrente da aplicação do DL nº 122/2010, o SEP obteve a confirmação do CA, que os Enfermeiros com Contrato de Trabalho em Funções Públicas (CTFP), foram reposicionados, com retroativos a Janeiro de 2013.

O SEP defende que os Enfermeiros com Contratos Individuais de Trabalho (CIT) também devem ser reposicionados para o nível 15 (1201.48€ /35h) e fundamenta:

O Decreto-Lei n.º 248/2009, de 22 de Setembro, aplicável aos Enfermeiros com Contrato de Trabalho em Funções Públicas (CTFP), define, no seu preâmbulo, que “a carreira de enfermagem, implementando um modelo de referência em todo o SNS, independentemente da natureza jurídica dos estabelecimentos e serviços, pretende refletir um modelo de organização de recursos humanos (...);”

O Decreto-Lei n.º 247/2009, de 22 de Setembro, aplicável aos Enfermeiros com Contrato Individual de Trabalho (CIT), consigna, também no seu preâmbulo, que “(...) através do presente decreto-lei, o Governo pretende garantir que os enfermeiros das instituições de saúde no âmbito do SNS possam dispor de um percurso comum de progressão profissional e de diferenciação técnico-científica, o que possibilita também a mobilidade interinstitucional, com harmonização de direitos e deveres (...);”

O CA pode e deve fazer este reposicionamento! O CA alegou que não tinha competência legal para o fazer.

Os CIT não podem ser discriminados, não podem ser tratados como enfermeiros de “segunda” apenas considerados para o cumprimento de deveres, com imposição dos cortes salariais e prejudicados no que respeita a direitos.

Nas outras EPE do distrito, os CIT já decidiram formas de luta. O SEP fará Plenário na ULSLA em data a divulgar.

Participa e faz valer os teus direitos!

Contratos precários

O CA informou que existem 51 Enfermeiros com Contrato a Termo Certo, para os quais, informou, já ter pedido renovações.

O SEP defendeu a passagem destes colegas para vínculo definitivo, já que desempenham funções permanentes e de acordo com a posição assumida pelo MS na reunião de 6/11/2012: “para funções permanentes, devem corresponder vínculos definitivos”. O CA ficou sensível e comprometeu-se a avaliar esta possibilidade junto da tutela.

Horários de Trabalho

O SEP defendeu a aplicação da legislação em vigor, designadamente o DL nº437/91 e o DL nº 62/79. Assim tudo o que exceder o horário normal de trabalho, deve ser considerado trabalho extraordinário e ser pago em dinheiro.

O CA admite que prioriza o pagamento em tempo mas caso o Enfermeiro pretenda o pagamento de acordo com a Lei, assim fará.

Dotações Seguras

O SEP defende o cumprimento das dotações seguras acordadas entre o MS e a Ordem dos Enfermeiros (OE) em 2011. Não são admissíveis situações, 1enf/turno da Noite e/ou número de Enfermeiros inferior aos postos de trabalho.

Estas situações geram riscos para a segurança de profissionais e utentes e caso ocorram, é dever deontológico dos enfermeiros reportá-los à Ordem dos Enfermeiros.

Estatuto de Trabalhador-Estudante

O gozo dos direitos consignados neste Estatuto, não carece de autorização. O trabalhador-estudante deve informar a instituição, fazer prova de matrícula e apresentar o horário.

O horário de trabalho deve ser organizado permitindo o acesso e a frequência das aulas ou a dispensa semanal de 5h ou 6h, consoante o horário semanal seja inferior ou superior a 38h. Tem ainda direito a dispensa para exame, no dia e na véspera do mesmo, devendo informar antecipadamente.

Segundo a Administração, estes direitos são respeitados em todos os serviços. Caso tenhas dúvidas, contacta o SEP!

Enfermeiros Principais

SEP defendeu a previsão no Mapa de Pessoal para 2014, destes postos de trabalho. O CA comprometeu-se a equacionar esta possibilidade.

Seguro dos Enfermeiros no transporte Inter-Hospitalar

SEP defendeu uma base alargada na cobertura de risco para o Enfermeiro em CIT, que realiza o transporte.

O CA mostrou-se muito recetivo a alargar este seguro, tendo assumido o compromisso de fazer uma consulta de mercado.