FARO
R. D. Jerónimo Osório, 5, 3º esq.
8000-307 Faro
Tel.: 289803211— Fax: 289825074
drfaro.sep@gmail.com

SINDICATO DOS ENFERMEIROS PORTUGUESES

www.sep.org.pt

Exma. Sra. Presidente do CA
do CHUA, EPE
Leão Penedo
8000 Faro

Pmp

N/Refª	**Data**
16-2020	**23/09/2020**

ASSUNTO: Reunião com a administração do Centro Hospitalar Universitário do Algarve
Principais problemas dos enfermeiros

Exma. Sra. Presidente,

Os enfermeiros do Centro Hospitalar estão confrontados com vários problemas, que requerem soluções.

O número e a qualidade dos problemas em apreço e a exigir solução, reconhecemos, são difíceis de analisar, debater e concluir numa só reunião.

A entrega do conjunto de questões e o seu enquadramento, no quadro acima referido, na nossa opinião e com o sentido de responsabilidade que nos é reconhecido, passa pelo agendamento de várias reuniões para as quais nos disponibilizamos e que desde já podem ser calendarizadas.

Problemas, questões, propostas e exigências:

1 - PROGRESSÕES

1.1 – A anterior administração assumiu o compromisso, negociado com o SEP a 4 fevereiro de 2019, que anexamos. Realçamos que desse compromisso, a anterior administração cumpriu parte – notificou todos os enfermeiros com CIT, atribui-lhes os pontos e concretizou a progressão aos enfermeiros que exercem funções no hospital de Lagos. Continuam 419 que detêm pelo menos 10 pontos sem que seja concretizada a respectiva progressão.

A petição subscrita por mais de 4600 cidadãos vem exigir que o compromisso seja cumprido e essa é também a nossa exigência.

1.2 – Os enfermeiros que adquiriram os pontos necessários para progredir, deveriam ter, a partir de janeiro 2018 e/ou janeiro 2019, progredido para um novo índice remuneratório. O governo impôs o faseamento do pagamento do valor adquirido. A 1 de junho entrou em vigor a nova Carreira de Enfermagem com a consequente transição dos enfermeiros.

Esta transição deveria ter acontecido tendo em conta o índice remuneratório adquirido e deveria ter-se concretizado o pagamento do último faseamento em dezembro de 2019 (restantes 25%) aos enfermeiros que transitaram para as categorias de especialista e gestor.

Decorrido este tempo, exigimos o pagamento imediato das verbas e respectivos retroactivos.

1.3 – De acordo com a Lei, a progressão nas carreiras está dependente do número e tipo de menção qualitativa atribuída – 1 excelente, 2 relevantes ou 3 adequados (dependente da decisão da administração e da orçamentação de verbas para o efeito) – ou dos 10 pontos (obrigatória).

Propomos que seja orçamentado verba para as progressões em 2021, decorrente do biénio 2019-2020 que permita, também por esta via, o reconhecimento por parte da administração do imprescindível trabalho dos enfermeiros no combate à pandemia.

2 – LISTA NOMINATIVA DE TRANSIÇÃO

2.1 - De acordo com o compromisso assumido com o SEP, todos os enfermeiros que detivessem o título de enfermeiro especialista até 31 de maio de 2019, ser-lhes-ia abonado o suplemento remuneratório de especialista (€150) e transitariam para a nova categoria de especialista. (A nova carreira de enfermagem e respetiva transição entrou em vigor a 1 de junho de 2019). Verificamos com a afixação/publicitação da lista nominativa de transição que tal não aconteceu a alguns enfermeiros que cumpriam aquele critério.

2. 2 – Verificamos também que os enfermeiros nomeados em chefia transitaram para a categoria de enfermeiro, ao invés da categoria de enfermeiro especialista. É inqualificável a desvalorização profissional dos enfermeiros que exercem atualmente as funções de chefia, sobretudo quando para terem sido nomeados em chefia um dos requisitos era ser detentor do título de especialista. Relembramos que alguns destes enfermeiros já haviam concorrido e tomado posse na anterior categoria de especialista no âmbito do DL 437/91.

Propomos a correção da Lista Nominativa de Transição, por forma a integrar na Categoria de Enfermeiro Especialista todos aqueles que são detentores do título de enfermeiro especialista até 31 maio de 2019, incluindo os enfermeiros nomeados em chefia.

3 - ADMISSÃO DE ENFERMEIROS E EFETIVAÇÃO DOS CONTRATOS DE 4 MESES

A região do Algarve é conhecida e reconhecida pelos responsáveis das instituições pela carência crónica de profissionais de saúde. A carência de outros profissionais tem impacto no ritmo e volume de trabalho dos enfermeiros, que se agravou no quadro da pandemia – a título de exemplo – trabalho administrativo,

colheita de espécimes, reposição de stocks, entre outras. A substituição do trabalho de outros profissionais por enfermeiros não é de todo admissível.

No que se refere especificamente à carência de enfermeiros, tem sido autorizada a contratação sobretudo para substituição de ausências temporárias ou definitivas e regularização de vínculos precários, sendo que o efetivo aumento de enfermeiros é muito pouco expressivo. Incluindo, no âmbito da pandemia, foram poucos os contratos de 4 meses realizados.

De acordo com a Lei do Orçamento do Estado, Artigo 262.º-A, até 1 de setembro de 2020, iniciam-se os procedimentos para contratação de profissionais para o SNS, designadamente de médicos, enfermeiros, técnicos superiores de saúde, técnicos superiores de diagnóstico e terapêutica, assistentes técnicos e assistentes operacionais, ao nível dos cuidados de saúde primários, hospitalares, continuados, paliativos e de saúde pública.

Questões:

- Quantos enfermeiros serão admitidos ao abrigo desta prorrogativa?
- Quantos foram admitidos desde janeiro de 2020 até 31 de agosto de 2020? E quantos deixaram a instituição?

Propomos a contratação do número adequado de enfermeiros de acordo com a Lei do Orçamento do Estado para fazer face à referida carência e para que a instituição detenha finalmente uma Dotação Segura, de acordo com Regulamento n.º 734/2019 "Norma para Cálculo de Dotações Seguras dos Cuidados de Enfermagem" da Ordem dos Enfermeiros, publicado em Diário da República n.º 184/2019, Série II de 2019-09-25.

Propomos ainda que sejam regularizados todos os vínculos precários.

4 – REGULAMENTO DE HORÁRIOS DE TRABALHO

A organização do tempo de trabalho dos enfermeiros, designadamente os períodos normais de trabalho semanal e diário, o limite máximo do período normal de trabalho diário, os tempos de repouso e de descanso e o trabalho extraordinário, estão legalmente regulados e, na generalidade das instituições, constam de regulamentos internos.

Existe evidência cientifica sobre o impacto negativo, nomeadamente ao nível da possibilidade de erro, de períodos normais de trabalho longos na prestação de cuidados.

No âmbito da resposta à situação epidemiológica causada pelo COVID-19 e sobre esta matéria, várias instituições e num contexto de excepcionalidade, adoptaram e impuseram medidas, incluindo por orientação do Ministério da Saúde, não compagináveis quer com o quadro legal quer com o risco e penosidade inerente à profissão (períodos normais de trabalho diário mais longos do que o regulado, "horários em espelho", "banco de horas", etc.).

"A entidade empregadora é responsável pelo especial risco que os enfermeiros estão sujeitos" razão pela qual são responsáveis, também, por adoptar medidas que minimizem o risco e a penosidade.

Propomos o imediato início da negociação de um Regulamento de Horários.

5 - AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO

5.1 – Nos biénios de 2015/2016 e 2017/2018 foram vários os enfermeiros que solicitaram a ponderação curricular. Até hoje não têm conhecimento da menção qualitativa que lhes foi atribuída.

Exigimos que essa informação seja fornecida de imediato.

5.2 – Tendo em conta que a avaliação do desempenho referente ao biénio 2019/2020 ter já sido colocada em prática muito para além dos prazos estipulados (apenas no último trimestre de 2019), mas também decorrente da pandemia, impossibilitou que os enfermeiros pudessem concretizar os objetivos e comportamentos negociados/estabelecidos individualmente.

Propomos que neste biénio seja atribuída a menção qualitativa de Relevante a todos os enfermeiros. Reiteramos que esta medida é justíssima face à excecional resposta e disponibilidade demonstrada por todos os enfermeiros na resposta à pandemia.

6 – CONCURSOS DE ACESSO

A Carreira de Enfermagem consagra a existência de 3 categorias. O acesso às categorias de enfermeiro especialista e de enfermeiro gestor concretiza-se através de concurso interno.

Neste contexto, e relativo ao Mapa de Pessoal, solicitamos informação sobre:

- Atual número de postos de trabalho de enfermeiro e qual a proposta que a administração vai apresentar no âmbito da preparação do Plano e Orçamento para 2021.
- Atual número de postos de trabalho de enfermeiro especialista por domínio de especialidade e qual a proposta que a administração vai apresentar no âmbito da preparação do Plano e Orçamento para 2021.

- Atual número de postos de trabalho de enfermeiro gestor e qual a proposta que a administração vai apresentar no âmbito da preparação do Plano e Orçamento para 2021.
- Atual número de postos de trabalho de enfermeiro nomeado em funções de direção e qual a proposta que a administração vai apresentar no âmbito da preparação do Plano e Orçamento para 2021.

Propomos que seja prevista verba no orçamento para 2021 para abertura de concursos de desenvolvimento profissional dos enfermeiros na sua carreira.

7 – EQUIPAMENTOS DE PROTECÇÃO INDIVIDUAL

Na "primeira vaga" da pandemia provocada pelo novo Coronavírus – como é comumente designada – verificou-se uma extrema carência de Equipamentos de Proteção Individual, quer em quantidade quer em qualidade, assim como a improvisação de alguns EPI não certificados, que colocam em causa a segurança quer dos profissionais, quer dos destinatários dos cuidados.

Propomos que seja desde já acautelada a provisão destes equipamentos em quantidade e qualidade para fazer face às potenciais novas vagas.

8 – COMPENSAÇÃO AOS TRABALHADORES DO SNS, ENVOLVIDOS NO COMBATE À PANDEMIA

O artigo 42º-A da Lei do Orçamento do Estado Suplementar estabelece a atribuição de a) Um dia de férias por cada período de 80 horas de trabalho normal efetivamente prestadas; b) Um dia de férias por cada período de 48 horas de trabalho suplementar efetivamente prestadas; c) Um prémio de desempenho, pago uma única vez, correspondente ao valor equivalente a 50 % da remuneração base mensal do trabalhador.

Entendemos e propomos que TODOS os enfermeiros, sem exceção, deverão ser alvo das compensações previstas na Lei já que de uma ou de outra forma contribuíram para o esforço coletivo no combate à pandemia.

9 – REFORÇO DA CAPACIDADE DE CUIDADOS AGUDOS E INTENSIVOS

A mesma lei do Orçamento do Estado estabelece no artigo 257º-A o aumento da capacidade instalada em 800 camas de agudos até ao final de 2020 e reforçado o número de camas de cuidados intensivos, com o objetivo de alcançar 950 camas em setembro de 2020.

FARO
R. D. Jerónimo Osório, 5, 3º esq.
8000-307 Faro
Tel.: 289803211— Fax: 289825074
drfaro.sep@gmail.com

Questão:

- Houve ou haverá aumento da capacidade instalada de camas de agudos e intensivos no CHUA? No caso de resposta afirmativa qual o aumento previsto do número de enfermeiros (admissões)?

10 – PRODUÇÃO CIRÚRGICA ADICIONAL

A Portaria n.º 171/2020 de 14 de julho que aprova o regime excecional de incentivos à recuperação da atividade assistencial não realizada por força da situação epidemiológica provocada pelo novo Coronavírus SARS-CoV-2 e pela doença COVID-19, nos termos previstos no Programa de Estabilização Económica e Social, veio estabelecer no n.º 2 no artigo 2.º que o limite máximo do valor a pagar às equipas por produção adicional referente a atividade de cirurgias (…), na sua redação atual, é de 75%.

São conhecidos os constrangimentos nestas equipas devido à não distribuição justa dos valores em presença ainda que, como todos saibamos, a existência de lista de espera cirúrgica deve-se na sua essência por incapacidade ou deficiente gestão dos recursos humanos e equipamentos disponibilizados nos hospitais. Tendo o governo decidido pelo aumento dos valores a pagar às equipas, é legitimo assumir que esse aumento incide sobre todos os grupos profissionais envolvidos.

Propomos que o CA delibere pagar às equipas por este limite máximo, bem como a renegociação das percentagens pagas a cada grupo profissional envolvido.

11- FARDAMENTO

É gritante a falta de fardas nos hospitais, assim como constatamos a ineficiência do serviço de lavandaria, que não dá resposta à lavagem em tempo útil, obrigando os profissionais a usar a mesma farda por vários dias ou a ter de a levar para suas casas para proceder à respectiva lavagem, promovendo o risco de infeção.

Propomos a melhoria da eficácia do serviço de lavandaria e a aquisição de um maior número de fardas.

12 – QUARTOS DE PRESSÃO NEGATIVA

Infelizmente as denúncias e as exigências reiteradas pelo SEP relativamente a esta matéria caíram em "saco roto". Foi preciso estarmos confrontados com a pandemia COVID para todos perceberem que a insuficiência destes equipamentos, na região e num centro hospitalar universitário, é um erro crasso e um fator de insegurança. É preciso não esquecer que existem outras doenças igualmente contagiosas que obrigam ao isolamento de doentes e à sua permanência neste tipo de quartos.

FARO
R. D. Jerónimo Osório, 5, 3º esq.
8000-307 Faro
Tel.: 289803211— Fax: 289825074
drfaro.sep@gmail.com

Propomos que as soluções encontradas durante a pandemia sejam melhoradas e ampliado o número de quartos de pressão negativa nas várias unidades do CHUA.

13 – SAÚDE OCUPACIONAL

A praticamente inexistência de médico do trabalho – exigência legal - é inqualificável.

A admissão destes profissionais em número suficiente é essencial para que sejam realizados os exames de saúde obrigatórios (inicial, periódicos e ocasionais), para a avaliação de condições para a continuidade da laboração, planos de contingência, doença profissional, etc.

Há várias Normas e Orientações da DGS que encaminham – e bem – os profissionais para a Saúde Ocupacional, como é o caso mais recente de doentes com Covid ou para a eventual necessidade de realização de teste, mas que não obtêm qualquer resposta deste serviço.

Os profissionais essenciais com doenças crónicas foram, nesta pandemia, excecionados da Lei do dever especial de proteção, o que é incompreensível! O resultado foi que em algumas situações não lhes foi atribuído posto de trabalho, nem sequer a possibilidade de teletrabalho. Foram completamente ignorados e a única possibilidade que lhes foi apresentada foi a apresentação de um Certificado de Incapacidade Temporária (vulgo atestado médico por doença normal), incorreto, ilegal até, por não estar de acordo com a situação. Com esta "possibilidade" os enfermeiros foram lesados no vencimento ficando apenas com 55% da sua remuneração.

Exigimos que rapidamente sejam admitidos médicos do trabalho e outros profissionais em número adequado para o serviço de saúde ocupacional.

Exigimos que, no âmbito da responsabilidade da entidade empregadora de minimizar o risco acrescido a que alguns enfermeiros estão sujeitos, sejam encontrados os postos de trabalho adequados à situação desses enfermeiros. No caso de não serem atribuídos os referidos postos de trabalho, exigimos que as ausências justificadas ao trabalho sejam pagas a 100%.

Estamos, como sempre estivemos, disponíveis para a construção de soluções.

Faro, 23 de setembro de 2020 A Direção Regional de Faro do SEP