

SEP esclarece os “esclarecimentos” da administração do centro hospitalar do Algarve

6 Maio, 2014

A 28 de Abril o SEP distribuiu o comunicado sobre a proposta apresentada pela administração aos enfermeiros a CIT. Este comunicado mereceu “esclarecimentos” pela administração que merecem agora novas considerações por parte da estrutura sindical.

Administração: *“na sequência de um comunicado enviado na passada quarta-feira pela delegação do Algarve do Sindicato dos Enfermeiros Portugueses (SEP Algarve) para a imprensa e distribuído junto dos enfermeiros do Centro Hospitalar do Algarve (CHA), que atualmente se encontram em Contrato Individual de Trabalho (CIT), a propósito de uma proposta feita pelo CHA, através do Enfermeiro Diretor, vem por este meio o Conselho de Administração esclarecer algumas informações incorrectas e factos que não correspondem minimamente à verdade nesse comunicado tornado público pelo SEP Algarve”*

SEP Algarve: o comunicado do SEP foi distribuído no Hospital de Faro e nas redes sociais a 28 de maio não tendo sido divulgado na imprensa. Esta divulgação será feita sim, na sexta-feira, 9 de maio, em conferência de imprensa, com todos os enfermeiros, de acordo com a decisão saída da reunião plenária a 2 de maio.

Administração: “1. nunca foi afirmado por nenhum representante do conselho de administração que a proposta apresentada previa um aumento do valor hora ou que acrescentava valor económico à remuneração dos enfermeiros. Apenas que acrescentava uma remuneração proporcional ao acréscimo das horas de trabalho efectuadas, à luz dois contratos vigentes com cada trabalhador”.

“2. O uso da fórmula de cálculo de valor hora utilizada para o cálculo dos suplementos e horas extraordinárias não é correto para calcular o valor efetivo com a mudança das 35 horas para as 40 horas. Este acréscimo de em média 215 horas/ano, corresponde em média aos valores ilíquidos de 145€/mês, 2020€/ano e 9,48€/hora”

SEP Algarve: é curioso que o conselho de administração invoque, agora, os suplementos/horas extraordinárias quando até ao momento nunca o tinha feito. O cálculo das horas de qualidade e extraordinárias é feito com base numa percentagem sobre o valor/hora, de acordo com o Decreto de Lei 62/79. O cálculo do valor/hora nunca poderá ser feito com base numa média de acréscimos de horas/ano. Nem nunca poderá haver um valor hora médio. Tem de ser um valor exato.

A fórmula está consagrada na lei. Valor hora = vencimento base x 12 / 52 semanas x horário semanal (art.º 271 do código do trabalho e 215º da Lei 59/2008)

$1020€ \times 12 : 52 \times 35 \text{ horas} = 6,72€$

$1165€ \times 12 : 52 \times 40 \text{ horas} = 6,72€$

O Conselho de Administração ao dizer que o valor/hora passa a ser de 9,48€ (com base em “contas de merceeiro”) está ou não a firmar que a proposta prevê um aumento? Em que lei se baseou para chegar a este valor/hora? Está ou não a iludir os enfermeiros?

Administração: *“3. É verdade que a proposta apresentada pelo Conselho de administração é financeiramente menos vantajosa para o CHA que a alternativa de contratação de novos enfermeiros”*

SEP Algarve: O SEP vai solicitar ao Conselho de Administração a apresentação das contas que sustentam esta afirmação. E se a proposta é menos vantajosa em detrimento da contratação de mais enfermeiros então porque a equacionam? Existem enfermeiros no desemprego e muito cansaço nas várias equipas de enfermagem no centro hospitalar!

Administração: *“4. É falso que o CHA, sendo uma entidade pública empresarial tenha autonomia para fazer alterações aos contratos autorizados pela tutela. O Conselho de Administração tem autonomia para autorizar alterações de regimes de trabalho sobre os contratos, desde que estes não ultrapassem o número de horas equivalentes ao tempo completo prolongado.*

“5. É verdade que o actual regime de trabalho a tempo completo na administração pública para enfermeiros e assistentes operacionais em CIT e RCTFP é de 40 horas semanais.”

SEP Algarve: os contratos a 35 horas (1020€) foram autorizadas pela tutela e o conselho de administração não explica como pretende alterar para 40 horas (1165€) sem uma alteração aos atuais contratos... A lei 68/2013 altera o período normal de trabalho dos CTFP para as 40 horas. De acordo com o entendimento do Ministério da Saúde esta lei não é aplicada aos CIT, razão pela qual mantiveram as 35 horas. O tempo completo para os CIT é aquele que está fixado no seu contrato.

Administração: *“6. É falso que no actual quadro legal o conselho de administração possa promover ou autorizar valorizações remuneratórias dos trabalhadores (lei nº 83-C/2013 – art.º 39º, conjugado com a alínea r) do art.º 33)*

SEP Algarve: é verdade que os últimos orçamentos do Estado têm vindo a proibir as valorizações remuneratórias mas têm permitido o reposicionamento salarial dos trabalhadores. No entendimento do SE, como os CIT são contratos em funções públicas atípicos deveriam ser reposicionados na primeira posição remuneratória, 1201,48€, tal como aconteceu com os CTFP que estavam abaixo deste valor. Desde 2013 que o SEP apresenta sustentação jurídica para tal.

Administração: *“7. Não compete ao Conselho de Administração discutir com os sindicatos propostas de ajustamento ou valorização salarial. Essas propostas deverão ser apresentadas ao Governo para serem discutidas em sede de concertação social e não ao nível dos Conselhos de administração”*

“8. Não compete aos Conselhos de Administração corrigir as discrepâncias salariais entre os trabalhadores decorrentes de legislação anterior (independentemente de as considerar justas ou injustas). Compete isso sim aos sindicatos negociar estas matérias com os governos contribuindo para a correcção das desigualdades existentes”.

SEP Algarve: que contradição! O hospital tem autonomia e por isso reafirmamos que podiam tê-lo feito em 2013 quando o SEP apresentou a proposta, tal como aconteceu no CHUC. Aliás, os enfermeiros sabem que o presidente do conselho de administração afirmou que só era possível o reposicionamento através de um acordo colectivo de trabalho, mas caso a generalidade dos hospitais EPE assumissem reposicionar, também o faria. As alterações contratuais, nomeadamente, as que se referem à carga de trabalho