

Falta de pessoal no Cova da Beira é uma realidade

26 Novembro, 2019

A carreira e os descongelamentos foram algumas das diversas questões abordadas na reunião com o Conselho de Administração (Enfermeira Diretora e Vogal Executivo) do Centro Hospitalar Universitário Cova Beira, a 14 de novembro.

Em relação à carreira e as suas transições, primeiro dizer que a Lista nominativa foi afixada em julho e anúncio foi publicado no Diário da República – Aviso nº 15 504/2019 – Lista Nominativa de transição dos profissionais da carreira especial de enfermagem e carreira de enfermagem.

Todos os Enfermeiros Especialistas transitaram para a categoria de Especialista, incluindo os Enfermeiros em Funções de Chefia.

Solicitámos que todos os enfermeiros que tenham terminado uma especialização, obtido o título de especialista e o tenha entregue no serviço de Recursos humanos até 31 de maio de 2019, nos contactem.

Mapa de Pessoal

Mapa actual é de 407 enfermeiros. Em exercício de funções estão 387 enfermeiros.

Questionados sobre a proposta apresentada de aumento do mapa de pessoal e reorganização do Mapa de acordo com as 3 categorias, responderam:

- Proposta de aumento do mapa é de 20 enfermeiros;
- Reorganização do mapa não foi apresentada.

Enfermeira Diretora informou que constituiu um grupo de trabalho constituído por Enfermeiros Especialistas para apresentarem uma proposta de dotações/ Especialistas/ domínios de especialidade.

O resultado deste trabalho será apresentado e discutido na Direção de Enfermagem.

Actualmente e com a transição 26% dos postos de trabalho de categoria de especialista estão ocupados o que significa que a Direção de Enfermagem terá que fundamentar a necessidade de aumentar o mapa de pessoal.

Relembramos que existem serviços cujas dotações de enfermeiro especialistas estão abaixo das recomendações da Ordem dos Enfermeiros.

Sobre a necessidade de abertura de concursos, a administração assumiu que é sua intenção abrir concurso caso o Ministério da Saúde e das Finanças aceitem a fundamentação, quando for enviada.

Postos de trabalho para Enfermeiro Gestor – questionados sobre a abertura de concurso para a categoria de Enfermeiro Gestor, incluindo para permitir que os Enfermeiros nomeados em Funções de Chefia possam manter-

se no exercício destas funções, a Enfermeira Diretora afirmou que está a ser pensada uma reorganização do centro hospitalar e só após decidirão.

O SEP reafirmou que deve existir um enfermeiro gestor por unidade prestadora de cuidados e repudiou a possibilidade de qualquer reorganização no centro hospitalar possa ter como consequência final a diminuição do número de postos de trabalho, na área gestão até porque, isso significará aprofundar a diminuição de desenvolvimento profissional dos enfermeiros do centro hospitalar que esta carreira já encerra.

Dotações globais de Enfermeiros – enfermeira diretora informou que solicitou aos Enfermeiros Chefes que desenvolvessem este trabalho.

As ausências prolongadas que estão a acontecer estão a ser substituídas de acordo com o DLEO.

Descongelações

Reafirmámos a nossa posição incluindo a operacionalização do descongelamento. Reforçámos que o hospital tem autonomia para decidir.

O que não podemos aceitar é que para umas questões a administração seja tão legalista ao ponto de ter que seguir as orientações informativas da ACSS e, por outro lado, não cumpram leis e orientações normativas, designadamente, sobre horários de trabalho.

Progressões

Informaram que estão a proceder ao pagamento!

Questionámos como estão a ser efetuados, nomeadamente a aplicação dos 150€ e os 200€, tendo em vista o faseamento. **Não souberam responder.**

Horários – Regulamento

Na reunião de 13 de novembro de 2018 propusemos a negociação de um regulamento de horários tendo à data enviado uma base que permitiria dar início ao processo negocial. Reafirmámos a nossa disponibilidade para negociar esse Regulamento que foi aceite pela administração.

A Enfermeira directora afirmou que estão a desenvolver um trabalho com a Medicina do Trabalho que será importante para a posterior negociação do regulamento. Assumiu o compromisso de nos enviar o resultado deste trabalho.

No contexto da carência de enfermeiros/horários questionámos:

- **para quando o fim da existência de apenas 1 enfermeiro/ turno no serviço de Paliativos** – sem resposta!
- **Para quando o fim de turnos de 16 horas.** Segundo a Enfermeira Diretora os enfermeiros querem fazer 16 horas. Curiosa resposta. Pena não terem esta posição relativamente aos descongelações e

progressões.

- **Horários equitativos** – não conseguem fazer, afirmam. Ripostamos que têm que contratar mais enfermeiros já que os direitos dos enfermeiros são para serem cumpridos.

Escalas de Transferências

Inadmissível este serviço ser assegurado por enfermeiros escalados de turno. Propusemos uma escala voluntária em regime de prevenção e pago de acordo com aquele regime.

Questionamos como estão a pagar o regime de prevenção.

O vogal executivo informou que pensa que é tal como a lei define.

Mobilidade Interna – manifestámos agrado pelo facto de a mobilidade estar a ser feita de acordo com os pedidos dos enfermeiros

GREVE – HORAS DE QUALIDADE a quem esteve a assegurar cuidados mínimos no turno da Noite

– **a instituição assumiu que errou mas até à data não repôs os valores sonegados aos enfermeiros.**

Exigimos a **reposição em dezembro e, inadmissivelmente, não nos foi dado garantia pelo** vogal executivo que iria pagar.