



SINDICATO DOS ENFERMEIROS DA R.A.M.

RUA SANTA MARIA Nº 90 – TELEF. 291224942 – 291225115 – 9060 - 291 FUNCHAL

CADERNO REIVINDICATIVO REGIONAL – 2016 / 2017

PREAMBULO

O desenvolvimento atual da disciplina de enfermagem, o investimento na profissão e dos enfermeiros em conhecimentos e competências não tem correspondido ao pleno aproveitamento das crescentes e diferenciadas capacidades de intervenção e participação dos enfermeiros nos serviços de saúde. As repercussões decorrentes desta situação traduzem-se no aumento da resposta às necessidades dos cidadãos, com constrangimentos nos diversos procedimentos e na degradação dos serviços, representando um desperdício de capacidades com impactos sociais e económicos negativos.

É necessário assegurar condições que respeitem a autonomia e o estatuto dos enfermeiros, assim como prover dotações de profissionais nos serviços que garantam qualidade e segurança na prestação dos cuidados e sustentem ambientes de trabalho seguros e favoráveis à prática profissional. A complexificação do exercício profissional, o quadro de referência estruturado coerente e específico que integra os instrumentos reguladores da profissão, colocam os enfermeiros num patamar de complementaridade, igual dignidade e autonomia com as restantes profissões da saúde.

Verifica-se que o exercício profissional da enfermagem, na realidade atual não é devidamente compensado, nem é valorizado como um recurso valioso no sistema de saúde. Independentemente do contexto jurídico - institucional onde o enfermeiro exerce a sua atividade, o exercício profissional merece o reconhecimento e as melhores condições laborais, para prosseguir o notável trabalho que os enfermeiros desenvolvem no dia-a-dia, nos serviços com a salvaguarda dos direitos e normas específicas do exercício da enfermagem proporcionando aos cidadãos cuidados de enfermagem de excelência.

Em termos de diagnóstico a situação é largamente conhecida, caracteriza-se por uma elevada carência de enfermeiros nos serviços, acrescido da desvalorização económica e social do trabalho dos enfermeiros, em condições de prestação e exercício de funções particularmente desgastantes e penosas. As consequências decorrentes da aplicação do Plano de Assistência Económica e Financeira com medidas geradoras de altos níveis de empobrecimento, desmotivação e desvalorização económica do trabalho, traduziram-se numa acentuada degradação das condições de trabalho e de vida, dos enfermeiros particularmente nos últimos anos.

A falta de enfermeiros origina elevados problemas para os serviços nomeadamente instabilidade nas equipas, o que dificulta uma boa gestão, organização e prestação dos cuidados. Desta situação resulta a ausência de referências e a necessária segurança que promova processos de socialização na instituição e nos serviços, condição fundamental para uma prestação de cuidados com qualidade e segurança. Atendendo à natureza da profissão não é aceitável a atual degradação das condições de trabalho nos serviços.

Num quadro de condicionamentos económicos e difíceis condições laborais relativamente ao Emprego, Carreira de Enfermagem, Regimes de Trabalho e condições da sua prestação o SERAM apresenta as seguintes propostas para 2017 / 2018.

A – EMPREGO - Carência / Admissão de Enfermeiros.

Na última década assistiu-se a uma progressiva diminuição do número de enfermeiros a trabalhar no serviço regional de saúde, ao longo de vários anos o número de enfermeiros que por diversos motivos deixaram o SESARAM, foi superior ao número dos que entravam. Esta tendência foi contrariada no último ano, onde se reconhece o esforço realizado na admissão de enfermeiros no Serviço Regional de Saúde. De acordo com os últimos dados disponíveis em finais de 2015 trabalhavam no Serviço

Regional de Saúde 1529 o que corresponde a 5,7 enfermeiros por mil habitantes, tendo em consideração as admissões realizadas durante 2016. O número de enfermeiros a trabalhar no SESARAM passou para 1684 o que corresponde a 6,2 enfermeiros por mil habitantes. Considerados como um custo e não como um investimento (contrariamente às orientações internacionais) e decorrente da diminuição do financiamento do Serviço Regional de Saúde intrínseco às políticas de contenção orçamental adotadas, não têm sido admitidos o número de enfermeiros necessários para responder às crescentes necessidades em cuidados de enfermagem nos serviços.

A última oferta pública de emprego que decorreu em 2016 veio regularizar no total 94 postos de trabalho precários no SESARAM, sendo 59 o total de novas admissões o que é manifestamente pouco atendendo às carências dos serviços e se ambicionarmos os 8.1 anunciados publicamente pelo governo. É necessário manter o objetivo assumido para a legislatura, ou seja, admitir em cada ano um número de enfermeiros que se aproxime dos 400 enfermeiros, mínimo reconhecidamente em falta. Para concretizar tal desiderato é necessário organizar a curto prazo um procedimento concursal para novas admissões no ano corrente. Só assim se poderá garantir o gozo dos elementares direitos laborais dos Enfermeiros e a segurança e qualidade na prestação de cuidados de Enfermagem a que o utente tem direito.

Tendo por referência, o regulamento n.º 533/2014 da Ordem dos Enfermeiros publicado em DR, II, de 2.12.2014 relativo à “Norma para o cálculo de Dotações Seguras dos cuidados de enfermagem”, os dados constantes dos sucessivos relatórios do Sistema de Classificação de Doentes, as orientações da OMS relativas aos cuidados de saúde primários (um enfermeiro para 300 / 400 famílias) entre outros dados, continuamos a constatar uma elevada carência de enfermeiros nas diferentes áreas de exercício profissional.

A carência de profissionais nos serviços traduz-se expressamente no reduzido número de enfermeiros por turno nos diferentes serviços, com elevado consumo de horas de trabalho suplementar.

Os difíceis ambientes de trabalho têm diversas consequências:

i) A ausência de respostas em cuidados de enfermagem de acordo com as necessidades dos cidadãos;

ii) A dificuldade em garantir as necessárias respostas aos cidadãos em tempo útil, com qualidade e com segurança;

iii) A evidente desumanização na prestação de cuidados por delimitação do tempo de trabalho ao tecnicamente indispensável;

iv) O aumento dos ritmos de trabalho com agravamento do risco, da penosidade e do absentismo laboral, (aumento do stress, burnout, erros, etc.) e a dificuldade em gozar direitos laborais consagrados.

Neste quadro, é urgente providenciar condições para a admissão de mais enfermeiros no SESARAM, EPE:

- O cálculo da necessidade de enfermeiros deverá ser feito com base no documento sobre “Dotações Seguras” acordado com a Ordem dos Enfermeiros;

- Que se proceda à fixação de um número mínimo de enfermeiros por serviço e por turno, que acautele a qualidade, a segurança e o cumprimento de todas as normas legais e regulamentadas;

- Que a elaboração dos Mapas de Pessoal para 2017 / 2018 consagre o respetivo aumento do número de Postos de Trabalho de enfermeiros, assim como postos de trabalho para enfermeiro principal;

- Que a instituição proceda à fixação do número de Enfermeiros Especialistas, por área de especialização e por serviço;

- Que se mantenha a progressiva admissão de enfermeiros que permita durante o ano de 2017 / 2018, obter um saldo positivo.

B – CARREIRA DE ENFERMAGEM - Desenvolvimento

Profissional / Postos de Trabalho Enfermeiro Principal

A nova Carreira de Enfermagem consagrou a existência da categoria de enfermeiro principal. Nesta sequência o Decreto-Lei n.º 122/2010 de 11 de novembro estabeleceu o rácio de postos de trabalho a criar para a categoria de enfermeiro principal a aplicar no serviço regional de saúde. Esta categoria será o universo de recrutamento dos enfermeiros para as funções de direção e chefia.

Neste sentido é necessário que o SESARAM proceda ao levantamento das necessidades em postos de trabalho para a categoria de Enfermeiro Principal de acordo com as necessidades identificadas tendo em consideração as percentagens legalmente definidas.

Neste quadro, propomos que o SESARAM, EPE:

- Determine e apresente as necessidades de postos de trabalho para a categoria de Enfermeiro Principal abrindo o respetivo procedimento concursal que consagre, no seu Mapa de Pessoal para 2017/2018, no mínimo 20% de Postos de Trabalho para esta categoria;

- Que se desenvolva os mecanismos regulamentares para a legal composição, funcionamento e desenvolvimento das competências da direção de enfermagem;

- Que nos serviços onde seja necessário, haja nomeação de acordo com o quadro legal em vigor, de enfermeiros em funções de direção e chefia ao abrigo do art.º 18º do Decreto-lei n.º 248/2009 de 22 de setembro, nos vários serviços e unidades funcionais do SESARAM, EPE,

- Neste contexto deverá o SESARAM, proceder á legal implementação da nova Avaliação do Desempenho, decorrente da publicação da Portaria n.º 242/2011 de 21 de junho, através da qual o governo impôs aos enfermeiros um novo sistema de avaliação do desempenho, adaptado ao SIADAP 3 (Lei n.º 66 - B /2007 de 28 de dezembro). Apesar de ter entrado em vigor no dia 23 de junho de 2011, a operacionalização da implementação do novo sistema de avaliação está dependente da entrada em funções da Direção de Enfermagem.

B.1 – Implementação da Avaliação do Desempenho

Constata-se que a generalidade dos Serviços, não detêm avaliadores legalmente instituídos nos termos do art.º 18º do Decreto-lei n.º 248/2009 de 22 de setembro.

Neste sentido com a publicação da Portaria n.º 242/2011 de 23 de junho, a operacionalização da implementação do novo sistema de avaliação do desempenho está dependente da aplicação efetiva da portaria que regulamentará a Direção de Enfermagem pelo que:

- O Conselho Coordenador da avaliação do desempenho está legalmente obrigado a consultar a Direção de Enfermagem sobre as normas de atuação e critérios de avaliação, quer dos objetivos individuais quer dos comportamentos profissionais, antes da sua fixação e divulgação na Instituição.

- O início do funcionamento da Direção de Enfermagem com vista à prossecução das suas competências plasmadas na referida portaria.

- A concretização de todas as fases do planeamento e implementação do processo da avaliação do desempenho em todos os serviços, que está dependente da operacionalização e funcionamento da direção de enfermagem.

C - Pela Valorização Económica e Social do Trabalho dos Enfermeiros.

A remuneração, grelha salarial e regras de transição para a Carreira de Enfermagem impostas pelo Governo para toda a Administração Pública (através da Lei n.º 12 -A /2008) e pelo Ministério da Saúde para a Enfermagem (através do Decreto Lei n.º 122/2010), associadas ao congelamento das progressões legalmente impostas desde agosto de 2005, criou inúmeras injustiças relativas e inversões de posicionamento remuneratório entre a generalidade dos enfermeiros particularmente com os enfermeiros que se encontravam nas ex. categorias de enfermeiro, enfermeiro graduado e especialista.

Esta situação é um dos principais fatores de desmotivação e insatisfação profissional em todos os enfermeiros, com impacto crescente na organização e funcionamento dos serviços e na prestação de cuidados.

C.1 - Enfermeiro Especialista:

É indispensável assegurar a compensação das diferenciadas competências que os enfermeiros especialistas detêm para responder às necessidades presentes e futuras da população, em particular promoção de saúde, pessoas com doenças crónicas e com necessidade de cuidados continuados, promovendo a partilha de tarefas entre os diferentes profissionais” pelo que torna-se premente desenvolver procedimentos que conduzam a uma alteração da estrutura remuneratória de forma a valorizar e dignificar o papel dos enfermeiros e dos cuidados de enfermagem, assim como dos enfermeiros titulares de uma especialidade.

D – Regimes de Trabalho - Condições da sua Prestação / Exercício de Funções em Condições Particularmente Penosas.

Na sequência dos acordos coletivos de trabalho em vigor que em tempo oportuno permitiram implementar o regresso das trinta e cinco horas de trabalho semanal para os enfermeiros que exercem funções no SESARAM, importa recordar as orientações que a Organização Internacional do Trabalho (OIT), através da sua Convenção n.º 149 e Recomendação n.º 157 sobre “O emprego e condições de trabalho e de vida do pessoal de enfermagem” (elaboradas em conjunto com a Organização Mundial de Saúde), ratificada pelo Estado Português através do DL n.º 80/81, que reconhece “as condições especiais em que se exerce a profissão de enfermagem”. Consequentemente e entre outros aspetos fixou um conjunto de recomendações sobre a duração, organização e gestão do tempo de trabalho dos enfermeiros.

A especificidade do exercício da profissão de enfermagem é reconhecidamente, relativa não só à “natureza” da função, mas, também, às condições em que é realizada (características dos locais de trabalho, equipamentos utilizados, condições ambientais e aspetos inerentes à organização do trabalho).

De facto, a atividade dos enfermeiros caracteriza-se por um permanente contacto com a doença, o sofrimento, a morte e com a desestruturação dos indivíduos e famílias, que, associadas à complexidade e responsabilidade das intervenções de enfermagem contribui para um elevado desgaste da saúde mental e física dos enfermeiros.

Por outro lado e entre outros aspetos, também está demonstrado a elevada ocorrência nos enfermeiros de agressões, quedas, picadas, pancadas, choques, impactos, cortes, golpes, queimaduras, atos de violência, acidentes de viação (transporte de doentes e deslocação a cuidados domiciliários), exposição a agentes químicos, físicos e biológicos, exposição a condições climatéricas adversas, a substâncias tóxicas e agentes patogénicos e a ambientes sobreaquecidos/arrefecidos.

Na recente rota das negociações dos acordos coletivos de trabalho (2015 / 2016), foi consensual entre as partes que as matérias sobre risco e penosidade inerentes ao exercício da profissão seriam analisadas e negociadas num quadro próprio a definir posteriormente.

Quanto ao regime de trabalho dos trabalhadores dos estabelecimentos de saúde, é fundamental uniformizar regras clarificando especificidades junto dos enfermeiros gestores e prestadores para que promovam e facilitem as relações de trabalho na equipa, nos serviços e na instituição, pelo que as diretrizes em matéria de compensação no que toca ao regime de prevenção encontram-se plasmadas na redação dada aos artigos nº 9 e 10 do Decreto-lei nº 62 / 79 de 30 de março e devem ser aplicadas e harmonizadas para todos os profissionais. Outra matéria que merece especial destaque tem a ver com o pagamento das designadas “horas de trabalho suplementar / penosas” consagradas no referido decreto lei, cujo valor hora deve ser rapidamente repostos, passando a ser pagas a 100% de acordo com o diploma original.

D.1 – No Âmbito da Saúde e Segurança no Local de Trabalho.

De acordo com o código deontológico dos enfermeiros, “O Enfermeiro deve assegurar, por todos os meios ao seu alcance, as condições de trabalho que permitam exercer a profissão com dignidade e autonomia, comunicando, através das vias competentes, as deficiências que prejudiquem a qualidade dos cuidados”.

No âmbito da prevenção e da segurança deve a entidade empregadora eliminar ou reduzir ao mínimo, quaisquer riscos que o trabalho em determinados contextos dos serviços, possa representar para a saúde ou para a segurança dos profissionais de enfermagem e garantir a conformidade com os requisitos de segurança e de saúde aplicáveis. Neste sentido é necessário assegurar que a construção e o estado de conservação dos equipamentos não oferecem riscos para a saúde e segurança dos trabalhadores.

Deverá assim o SESARAM, EPE tomar as medidas necessárias para que, os equipamentos para utilização profissional, sejam anexadas instruções em português, quanto à montagem, utilização, conservação e reparação das mesmas, assim como deve existir orientações e normas de como devem proceder os trabalhadores incumbidos dessas tarefas, de forma a prevenir riscos para a sua segurança, a sua saúde e a de terceiros.

O empregador deve assegurar ao trabalhador condições de segurança e de saúde em todos os aspetos do seu trabalho, zelando de forma contínua e permanente, pelo exercício da atividade em condições de segurança.

Neste quadro, é urgente providenciar condições de exercício profissional que permitam:

- Identificar os riscos previsíveis nas atividades desenvolvidas com o equipamento, seleção das substâncias e produtos, de forma a prevenir consequências para o estado de saúde dos enfermeiros;

- Promover formação e integrar os conhecimentos dos riscos para a segurança e saúde do trabalhador no conjunto das atividades a desenvolver;

- Prevenir os riscos, por forma a eliminar ou reduzir a exposição a substâncias tóxicas de forma a aumentar os níveis de proteção;

- Assegurar formação adequada no local de trabalho, relativo à exposição de agentes químicos, físicos e biológicos;

- Procurar adaptar o trabalho ao profissional, especialmente no que se refere à conceção dos postos de trabalho e na escolha de equipamentos;

- Priorizar medidas de proteção coletiva e individual, adequadas aos equipamentos e materiais postos a disposição da atividade desenvolvida pelos enfermeiros;

Que o trabalhador enfermeiro receba formação e informação periódica no domínio da segurança e saúde no trabalho, tendo em atenção o posto de trabalho e o exercício da atividade de risco elevado que desenvolve.

E - Regulamento de Horários de Trabalho para os Profissionais de Enfermagem

Com a reposição das 35 horas semanais, os acordos coletivos de trabalho em vigor no SESARAM possibilitaram que os trabalhadores enfermeiros independentemente do vínculo ou do serviço em que exercem funções convergissem nos seus regimes de trabalho. Esta convergência introduziu alguns progressos favoráveis à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal.

É neste sentido que se propõem a negociação de um regulamento de horário que respeitando os preceitos legais em vigor constitua um instrumento para a efetiva clarificação, harmonização e orientação desses preceitos no SESARAM, EPE, em matéria de duração, organização e compensação da jornada diária de trabalho. É fundamental uniformizar e clarificar procedimentos para que, em todos os serviços do SESARAM, haja sintonia de quem tem a função de planear e quem tem a função de cumprir horário parametrizados com o sistema de gestão e controlo da assiduidade em vigor.

Funchal, janeiro de 2017

A Direção