

Reunião com a administração da ULS Algarve

2 Maio, 2024



Estivemos reunidos com a administração da ULS Algarve a 19 de abril.

Colega, partilhamos os assuntos abordados nesta reunião:

Plano de Desenvolvimento e Orçamento (PDO)

Devido às implicações a diversos níveis: abertura de concursos, contratualização de indicadores, avaliação do desempenho, investimentos – questionámos se já tinha sido aprovado.

A Administração informou que não. Referem ser um problema o orçamento ter por base a capitação e, para já, ser apenas a soma do orçamento do CHUA mais a dos antigos ACES.

No âmbito do PRR têm orçamento para 5 centros radiológicos, mas pretendem implementar 10 e que a prioridade é coloca-los nos centros de saúde com maior afluxo de utentes e mais distantes dos hospitais, como por exemplo, Monchique, São Brás de Alportel.

Informaram que, finalmente, está em funcionamento um programa informático que liga os 3 hospitais e os SAC permitindo que os profissionais de saúde tenham acesso aos dados dos doentes, independentemente do local de entrada | urgência hospitalar.

Sendo uma mais valia enquanto garante de maior acessibilidade aos serviços de saúde importa realçar que não existirão mais serviços a funcionar e com a qualidade que se exige, sem a admissão de profissionais de saúde.

Estatuto do Trabalhador Estudante

Solicitámos a alteração da minuta atualmente em uso por não estar de acordo com a lei. Como é do conhecimento de todos, nenhum trabalhador tem que requerer o estatuto de trabalhador estudante.

Apenas têm que fazer prova que estão a frequentar um estabelecimento de ensino.

Vão alterar a referida minuta retirando a palavra “requerimento”.

Ficou claro que os enfermeiros têm direito a todas as modalidades de flexibilidade de horário tal como previsto na lei.

Referiram que não foram dadas orientações para que assim não fosse. Provavelmente, o que está a acontecer é que, sendo do prévio conhecimento do Enfermeiro Gestor os dias em que ocorrem os exames, é colocado Folga nos horários de trabalho (dia do exame e o dia anterior).

A acontecer isto, os enfermeiros não estão a usufruir do direito que a lei lhes confere porque estão a utilizar os seus dias de descanso.

Caso seja a tua situação contacta-nos!

A Enfermeira Diretora afirmou não estar a ser exigido qualquer pagamento de ETE (regulamento de horários consagra um ETE em cada 4 semanas).

Caso tenhas recebido algum pedido nesse sentido, contacta-nos!

Regulamento de Horários | Dotações de Enfermagem

Exigimos que o Regulamento de Horários seja cumprido.

É inadmissível que se faça “tábua rasa” de algumas alíneas do referido regulamento. A Administração afirma que a carência de enfermeiros não permite o seu cumprimento.

Reconhecendo as dificuldades no que toca à contratação, mais uma vez, coloca-se o pouco que é feito para reter os enfermeiros nas ULS.

Compensação de risco e penosidade – Departamento de Oncologia e Psiquiatria [Despacho12/2/2024]

Reafirmámos que, no âmbito da negociação do Regulamento de Horários, propusemos que ali fosse incluída esta matéria.

A Enfermeira Diretora assumiu que não seria necessário tendo em conta que tinha sido uma decisão da administração e que o que “está decidido, está decidido”. Cada enfermeiro poderá tirar as suas ilações.

Administração afirmou que não será retirado a nenhum enfermeiro que já esteja a usufruir destas formas de compensação. Contudo, todos os viessem a ser admitidos para postos de trabalho nas áreas da Psiquiatria e Oncologia não iriam usufruir.

Esta posição é completamente inaceitável.

Num quadro de harmonização das condições de trabalho dos enfermeiros é inqualificável que seja a administração da ULS a retirar direitos que conquistámos.

Ficaram de reavaliar!

Mapa de pessoal para 2024

Questionámos qual foi a proposta de aumento do mapa de pessoal, por categoria e por domínios de especialidade, enviada no âmbito do PDO, na qual não obtivemos resposta.

Afirmam que, como CHUA, precisavam ter **1100 enfermeiros** e que, enquanto ULS, ainda estão a fazer o levantamento das necessidades para os Cuidados de Saúde Primários.

Afirmaram, ainda, ter vagas disponíveis no atual mapa e reportam as dificuldades em contratar, nomeadamente, devido ao preço da habitação. Para minimizar este problema estão a desenvolver esforços junto das Câmaras Municipais.

Sendo o acesso à habitação um problema real, reafirmámos que existem outras medidas que a administração poderia adotar para, no mínimo, evitar os pedidos de exoneração de enfermeiros que nos últimos anos tem vindo a aumentar.

Este problema, seria minimizado se o trabalho e o papel dos enfermeiros fosse efetivamente valorizado, por exemplo, através da operacionalização da avaliação do desempenho, da implementação de projetos apresentados pelos colegas, pela garantia do gozo de direitos, por direitos adquiridos não serem retirados e mesmo se apenas fossem cumpridos compromissos assumidos como o pagamento dos retroativos desde 2018, a manutenção da compensação pelo risco e penosidade aos enfermeiros que exercem funções no departamento de psiquiatria e hospital de dia de oncologia.

Reafirmámos ainda, que a avaliação do desempenho só poder ser feita, de acordo com a Carreira de Enfermagem, por um enfermeiro gestor. Os enfermeiros exigiram ter uma nova carreira que não contempla “comissões de serviço”, “funções de chefia”, “nomeações interinas”, etc.

Neste contexto, a exigência só pode ser a abertura de concursos para todas as categorias e, ainda, para o exercício de funções de Direção.

Face a esta exigência a administração afirmou ir propor a abertura de concursos até julho.

Pagamento das Folgas de Compensação e Horas de Formação

Relembrámos o que a administração assumiu há um ano atrás:

1. Pagar a partir de 2021 para todos;
2. Pagar para trás de 2021 a quem conseguisse justificar as horas pagava.

Sobre o ponto 1. afirmam ainda estar a regularizar as situações.

Sobre o ponto 2. e porque houve enfermeiros que, justificadamente, solicitaram o pagamento não tendo ainda obtido resposta, informaram que só pagam depois de resolver os “a partir de 2021”.

É inqualificável que, reunião após reunião, seja necessário exigir o que é, por direito, dos enfermeiros e, ainda assim, a administração mantenha a posição de protelar.

Não têm previsão de quando vão pagar.

Parentalidade

A flexibilidade de horários ao abrigo do Direito da Parentalidade é obrigatória e, tem que ter em conta a situação do agregado familiar.

Neste contexto, não pode ser imposto qualquer tipo de horário, caso de forma justificada os requerentes não os possam fazer. Por exemplo, não pode ser imposto trabalho ao fim-de-semana caso exista uma impossibilidade fundamentada.

Relembramos que o exercício dos direitos por uns pode impedir o exercício dos direitos por outros.

Avaliação de Desempenho

Biénio 21/22: Administração afirma que todos os enfermeiros já foram notificados à exceção dos que solicitaram a ponderação curricular. Segundo a Enfermeira Diretora espera ter a situação resolvida até junho – nomeação do novo Conselho Coordenador de Avaliação e apreciação dos pedidos de ponderação – para posteriormente notificar os enfermeiros e pagar em julho com retroativos a janeiro de 2023

Biénio 23/24: Apesar do início tardio e de não existir um Plano de Desenvolvimento da ULS (avaliação em cascata) está a decorrer.

Relembramos que para o biénio que está a decorrer já se aplicam as novas regras, ou seja, as novas menções qualitativas, as quotas por categoria e progressão com 8 pontos, ou menos, desde que a instituição tenha orçamento para esse efeito.

Diríamos que esta possibilidade que a Lei consagra bem poderia ser utilizada pela administração de modo a reter enfermeiros!

Acelerador de Progressões

Assim que concluírem os processos anteriores farão o levantamento dos enfermeiros que reuniram condições para progredir em janeiro de 2024.

Injustiças relativas

Como sempre defendemos, a ACSS emitiu orientações para que sejam resolvidas as situações de inversão das posições relativas (enfermeiros especialistas, chefes promovidos até 2011 e escalão de formação da antiga carreira do DL 437/91).

Sobre esta matéria a administração:

1. Relativamente aos Enfermeiros Especialistas e aos que consolidaram o escalão pela compensação da responsabilidade da formação – não têm dúvidas. Vão resolver;
2. Enfermeiros chefes – as orientações impõem que se faça a comparação de percursos e isso tem suscitado dúvidas. Solicitaram o apoio do SEP que, claro, se disponibilizou. Ficaram de nos contactar.

Foram ainda abordados casos específicos de colegas que por dinâmicas do seu desenvolvimento profissional e/ou alterações do regime jurídico das instituições continuam a não ser notificados dos pontos nem tão pouco a ter perspetiva de desenvolvimento profissional. Estas situações voltarão a ser abordados na reunião com os Recursos Humanos.

Horas de Formação

Face à dificuldade do gozo das horas de formação, e porque as mesmas não acumulam de uns anos para os outros, entendemos que no final de cada ano, essas horas têm que ser pagas. Iguamente aos enfermeiros que pediram exoneração, deve ser pago o valor correspondente às horas não utilizadas.

Existe no sítio da Autoridade para as Condições de Trabalho um simulador que facilita chegar aos valores em dívida (caso existam).

Retroativos desde 2018

Esta administração sempre assumiu que acompanhava a nossa fundamentação jurídica e, conseqüentemente, que concordava com o pagamento dos retroativos desde 2018.

Nunca o concretizou sem uma orientação do Ministério da Saúde, mas comprometeram-se a não recorrer de ações que, em Tribunal e sobre este assunto, desse razão aos enfermeiros.

Questionámos se tinham recorrido da ação interposta pelos colegas.

Nunca responderam de uma forma clara e, quem sempre esteve nas reuniões e assumiu esse compromisso, acabou por afirmar que deixou de ter sob a sua alçada (janeiro 2024) a responsabilidade daquele departamento.

Mais um compromisso não cumprido!

Posições Virtuais

Num contexto de ULS propusemos que o hospital seguisse o que em regra foi feito pela ARS, ou seja, que colocassem os enfermeiros que transitaram para a nova carreira nas posições certas da carreira.

No hospital os enfermeiros que transitaram, por inexistência de posição remuneratória na carreira, correspondente ao salário, foram criadas posições virtuais (aplicação da lei).

Resposta: “vamos fazer de conta que nem sabemos isso caso contrário teremos que aplicar a lei a quem não foi aplicado”.

Esta é uma das matérias que fazem parte do caderno reivindicativo a negociar com o Ministério da Saúde.

Cuidados de Saúde Primários

Rutura de materiais – Afirmam ter existido rutura de algum material, vacinas, pensos, mas que já foi repostos.

Unidades de Saúde Pública

Questionámos onde ficam inseridas estas unidades no âmbito da ULS. Ainda aguardam decisões sobre a matéria.

USF Modelo B

Informaram que estão a desenvolver a contratualização dos indicadores.

UCC da Unidade de Cuidados na Comunidade de Faro

Informaram-nos que estão ainda a avaliar a situação.

Pagamento das horas extraordinárias e de qualidade

Na ARS estas horas eram pagas no mês a seguir a terem sido efetuadas. No Centro Hospitalar é pago com dois meses.

Exigia-se que, aproveitando a fusão, as boas práticas vingassem, ou seja, que as horas fossem pagas com um mês de atraso ao invés de dois.

Mais uma vez, pasme-se, a administração impõe a regra que mais prejudica os trabalhadores, no caso os enfermeiros, e decide pagar o trabalho efetuado com os dois meses de atraso.