Ponto de situação sobre os retroativos na ULS Entre Douro e Vouga

22 Setembro, 2026



Colega, partilhamos os assuntos expostos na reunião com o Conselho de Administração da ULS Entre Douro e Vouga no dia 8 de setembro de 2026.

Destacamos aqui os seguintes assuntos abordados:

Pagamento de retroativos de 2018 a 2021

Questionámos o Conselho de Administração (CA) sobre qual a sua posição relativamente ao pagamento dos diferenciais relativos à retroatividade entre 2018 e 2021, resultante da harmonização salarial às datas de janeiro de 2011/12/13 e à consequente atribuição de pontos por via do DL 80-B/2022, de 28 de novembro.

Informámos e esclarecemos sobre os processos judiciais já ganhos, tendo em consideração que o caminho percorrido até à presente data era no sentido do pagamento dos retroativos.

Informámos ainda o Conselho de Administração que a não resolução desta problemática, irá desencadear em processos litigiosos para reaver os montantes salariais daquela retroatividade. Ficámos ainda de realizar uma reunião técnica com os recursos humanos para avaliar essa viabilidade. Se decorrente dessa análise a decisão for de não pagamento dos retroativos, de imediato daremos início à interposição de ações judiciais.

O Conselho de Administração refere que as orientações da tutela não são claras relativas à aplicabilidade do DL

80-B/2022, de 28 de novembro em vigor. Também considera que, para o CA, é preferível a existência de uma decisão do tribunal para efetuar o pagamento dos retroativos, do que deliberação autónoma do CA para o efeito.

Enfermeiros com ingresso ou progressão no 2º semestre do ano

Questionámos o posicionamento da ULS face à contabilização do ano civil para efeitos de atribuição de pontos, independentemente do início de funções, seja no 1º ou 2º semestre.

Referiram que perante as dúvidas da aplicabilidade do DL, o SEP deverá expor e identificar as situações aos RH da instituição, e se discordar do posicionamento dos mesmos, interpor ação judicial.

Concretização do "acelerador de progressões"

Referimos a necessidade de cumprir a lei e alerta para a demora dos recursos humanos em responder às dúvidas colocadas.

O CA diz que está a ser aplicado de acordo com as orientações da tutela e que as situações irregulares devem ser expostas aos recursos para serem analisadas e resolvidas. Menciona que a demora dos RH advém da demora de resposta da tutela a pedidos de esclarecimentos.

Regulamento de horários de trabalho e de assiduidade (uniformização entre unidades hospitalares e cuidados de saúde primários e acesso à informação)

Informámos da necessidade e relevância organizacional, de planeamento e de gestão, da existência de um regulamento dos horários de trabalho e assiduidade, porquanto a criação da ULS tem realidades distintas (área hospitalar e área dos cuidados de saúde primários).

Entendem que a metodologia atual não é geradora de inconformidades e que não têm reclamações, pelo que não valorizam a exigência do SEP em solicitar a existência de um regulamento de horários e assiduidade.

No entanto, solicitou-nos exemplos de regulamentos para eventualmente dar início ao processo de construção de um regulamento de horários e assiduidade.

Admissão / Contratação de enfermeiros

Manifestámos a necessidade de reforço das equipas e da abertura de procedimentos concursais para Enfermeiros, Enfermeiros especialistas, Gestores e Gestores em funções de direção.

Salientámos o enorme volume de horas extraordinárias, razão pela qual é urgente e necessário contratar enfermeiros. Referimos ainda que neste momento existem na área hospitalar da ULS vários enfermeiros em funções de gestão, mas sem enquadramento legal da categoria de gestor.

Identificámos ainda a necessidade de, em função da dimensão da ULS, haver Enfermeiros Gestores com funções de direção (ex-Enf. Supervisor).

A ULS EDV em 2025 contratou 28 Enfermeiros, que serão alocados essencialmente aos serviços de urgência e obstetrícia.

O CA confirma a existência de concurso para Enfermeiro Especialista, que prevê a sua homologação para breve e que será também aberto, logo que possível e após autorização da tutela, a abertura de concurso para Enfermeiro Gestor, com previsão para um total de 11 vagas.

Relativamente à posição de Enfermeiros Gestor com funções de Direção, o CA discorda da sua necessidade nesta ULS, na medida que o regulamento interno da ULS não prevê departamentos.

Há um pedido adicional de admissão de vários profissionais, incluindo enfermeiros para responder à abertura do serviço de Psiquiatria.

Regularização de vínculos precários

Solicitámos o número de enfermeiros com vínculo precário, reiterando a importância da regularização do vínculo contratual destes.

Expressámos a necessidade de, perante a crónica e estrutural carência de recursos humanos, aos enfermeiros com vínculos precários, ser contabilizado todo o tempo para todos efeitos legais, designadamente o da atribuição de pontos.

O CA confirma a existência de muitos contratos em regime de substituição (mais de 100), por motivos de gravidez de risco e doença prolongada e informou a existência abertura de concurso para bolsa de recrutamento para enfermeiros (tem cerca de 400 candidaturas), que serão admitidos por ordem de classificação e para contrato de substituição. Caso o candidato não aceite será eliminado da referida lista.

Informou que há presente data, a ULS tem concurso para bolsa de recrutamento de enfermeiros, para celebrar contratos de substituição e ainda não tem autorização para alargar o mapa de pessoal.

A contratação ao abrigo do PRR para a equipa de pedopsiquiatria, tem que ser renovada anualmente até autorização superior para a respetiva convolação.

Gozo de tolerância de ponto (entre as 20H e as 24H)

Identificámoslacunas na parametrização da Gestão de Horários que se traduzem em várias irregularidades na elaboração dos horários e no pagamento dos respetivos suplementos aos Enfermeiros.

O CA irá promover uma reunião técnica com os recursos humanos e o SEP para analisar as irregularidades existentes.

HOSPITAL DE OVAR – Injustiças Relativas

Voltámos a apresentar e identificar situações dos colegas a quem não foram atribuídos pontos antes da tomada de posse em categoria superior (especialista, chefe e supervisor) ao abrigo do DL 437/91 de 8 de novembro, bem como a situação de incorreto posicionamento remuneratório decorrente da aplicação da lei no que concerne aos designados 28€.

A Enf.ª Diretora desconhecia a situação e refere que são vários os processos que a ULS Região de Aveiro ainda não transitou para a ULS EDV, e pede para que se exponham as situações aos RH da ULS EDV para avaliação e eventual resolução.

O SEP compromete-se a fazer chegar o email solicitado com a respetiva identificação dos Enfermeiros e das situações em causa.

HOSPITAL S. JOÃO DA MADEIRA

Questionámos sobre o ponto de situação da transferência para a Santa Casa de Misericórdia local.

Decorrente do Acordo de Cooperação estabelecido, o SEP irá realizar uma reunião com os enfermeiros daquela unidade hospitalar no sentido de esclarecer juridicamente as consequências desta transferência.

Contamos contigo na:

Reunião com ENFERMEIROS do Hospital S. João da Madeira

28 setembro | 14h30 – 16h30

Local: Sala de Formação

Ordem de Trabalhos:

1 – Análise jurídica e implicações laborais/contratuais do “Acordo de Cooperação”

2 – Intervenção Sindical