

Reunião com a administração da ULS da Região de Aveiro

6 Julho, 2026

Pagamento de retroativos, progressão e regulamento de horários, foram alguns dos assuntos abordados na reunião com a administração a 23 de julho.

Pagamento de retroativos de 2018 a 2021

Questionámos o Conselho de Administração 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 ainda que a não resolução desta problemática, irá desencadear em processos litigiosos para reaver os montantes salariais daquela retroatividade, porquanto estamos já preparados para interpor ações judiciais se for o caso. Só não o concretizámos, porque aguardávamos a realização desta reunião.

Decorrente da discussão em torno desta problemática, solicitámos ao CA o envio dum compromisso escrito com as premissas estabelecidas nesta reunião, o qual, este concordou.

Face ao compromisso assumido e enviado ao SEP pelo CA da ULS da Região de Aveiro, entendemos não interpor, de momento, qualquer ação judicial.

O CA reconhece o direito ao pagamento de retroativos a 2018, referindo, no entanto, a incapacidade do departamento de Recursos Humanos em responder em tempo útil ao solicitado. Deste modo, refere o ofício dirigido ao SEP, que o CA **“deliberou proceder à contratação de uma equipa externa especializada para apoiar a revisão integral destes processos durante o mês de julho de 2026.”** (negrito nosso)

Entende ainda o Conselho de Administração **“que o caminho mais adequado é o da resolução administrativa e consensual destas situações, evitando processos de litigância desnecessários”**, (negrito nosso) pretendendo continuar a reunir com o SEP para evitar conflitos com os enfermeiros.

Refere ainda que **“concluída a revisão individual dos processos, cada enfermeiro será informado da sua situação concreta, incluindo o respetivo posicionamento remuneratório e os montantes eventualmente apurados como devidos.”** (negrito nosso)

Continua o CA a referir no documento, que **“promoverá a definição do modelo de regularização financeira aplicável, admitindo-se, desde já, que o pagamento possa a vir a ocorrer de forma faseada, em função dos montantes envolvidos e da capacidade financeira da instituição.”** (negrito nosso) Sendo ainda expectável **“que todo este processo possa encontrar uma solução global até ao final do próximo mês de setembro.”**

Enfermeiros com ingresso ou progressão no 2º semestre do ano

Expusemos a existência de duplo critério na ULS e solicitámos a devida correção, entendendo que deverão

contabilizar o ano civil para a atribuição de pontos, independentemente do início de funções, seja no 1º ou 2º semestre.

O CA referiu desconhecer a situação e vai avaliar junto dos recursos humanos.

Operacionalização da Lei 51/2025 (“posições intermédias”) e respetivo pagamento

Referimos a necessidade do cumprimento da Lei e que o pagamento de deverá concretizar a partir de junho de 2019.

O CA refere que as situações serão avaliadas pela equipa externa de auditoria e que só após essa avaliação se poderá pronunciar.

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

Informámos da necessidade da revisão do regulamento dos horários de trabalho e assiduidade, porquanto a criação da ULS tem realidades distintas (área hospitalar e área dos cuidados de saúde primários).

O CA entende que será reavaliado após aprovação do regulamento interno da ULS, que também está em reavaliação.

Admissão / contratação de enfermeiros (PDO 2025-2026) e ponto 6 abertura de concursos

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 11 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).

O CA referiu que no PDO – Plano de Desenvolvimento Organizacional da ULS, foi contemplado e justificado a necessidade de reforço das equipas, mas este ainda não foi aprovado pela tutela. Solicitou a contratação de 100 enfermeiros e pretende cumprir o critério imposto na carreira de enfermagem de 25% de especialistas. Para Enfº Gestor refere haver a necessidade de apenas 9 gestores por aposentação.

Refere que irá avaliar as necessidades de enfermeiros especialistas após análise e realocação de profissionais, sendo intenção de reconhecer e valorizar os enfermeiros especialistas.

Entende que a ULS deverá comportar seis enfermeiros gestores com funções de direção para os seis departamentos, nomeadamente: 1 na área dos Cuidados de Saúde Primários, 3 para Unidades de Gestão e 2, respetivamente, para os departamentos de Psiquiatria e Saúde da Mulher e da Criança.

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.

Informaram-nos que há presente data, a ULS tem 88 enfermeiros em regime de contrato de substituição e 12 enfermeiros com contratos a termo de 6 meses, os quais estes 12 pretendem transpor para contratos de substituição. Terminado o prazo de concurso da bolsa de recrutamento, que será publicada brevemente, alguns destes colegas poderão regularizar a sua situação contratual.

Harmonização dos dias de férias e outros direitos (bonificações) aos enfermeiros com CIT

Entregámos um parecer jurídico enquadrador da possibilidade legal da atribuição de mais um dia de férias por decénio de exercício profissional aos enfermeiros com CIT – Contrato Individual de Trabalho e uma lista de 21 instituições do SNS onde já foi atribuído esse dia.

Entendemos também ser da maior importância a harmonização dos direitos entre trabalhadores enfermeiros com vínculos de trabalho diferente, designadamente as bonificações atribuídas aos enfermeiros com CTFP no que concerne a quem exerce funções em oncologia e psiquiatria.

O CA entende que independentemente do vínculo contratual, todos os enfermeiros cumprem os mesmos deveres pelo que devem ter os mesmos direitos.

Deste modo, no documento que enviaram ao SEP, referem que **“foi igualmente assumido o compromisso de analisar e propor medidas de harmonização de direitos e benefícios entre enfermeiros com Contrato de Trabalho em Funções Públicas e enfermeiros com Contrato Individual de Trabalho, sempre que tal seja legalmente admissível e financeiramente sustentável.”** (negrito nosso)

Quanto a outras bonificações, refere ainda o documento enviado ao SEP, que **“no que respeita à redução do período normal de trabalho e aos benefícios associados ao exercício prolongado nestes contextos assistenciais”,** que **“serão objecto de análise prioritária”**.

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

Identificámos lacunas na parametrização do SIQUAL que implicam a não atribuição da carga horária de acordo com o horário predefinido para o dia em causa.

No caso do gozo da tolerância, o período entre as 20h e as 24h, não atribui esse período de tempo.

O CA refere desconhecer a situação, indicando limitações do SISQUAL e necessidade de atualização.

Outros assuntos

WEB RHV

Sinalizamos que a aplicação WEB RHV não abrange a totalidade dos enfermeiros da ULS e não dá a informação necessária, não cumprindo os requisitos da tutela.

O CA subscreve a preocupação, estando disponível para desenvolver esforços para o seu cumprimento;

Injustiças relativas – Hospital de Ovar

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), bem como a situação de incorreto posicionamento remuneratório de corrente da aplicação da lei no que concerne aos designados 28€.

Desconheciam a situação e comprometem-se a questionar os recursos humanos para esclarecimento e resolução breve das situações.