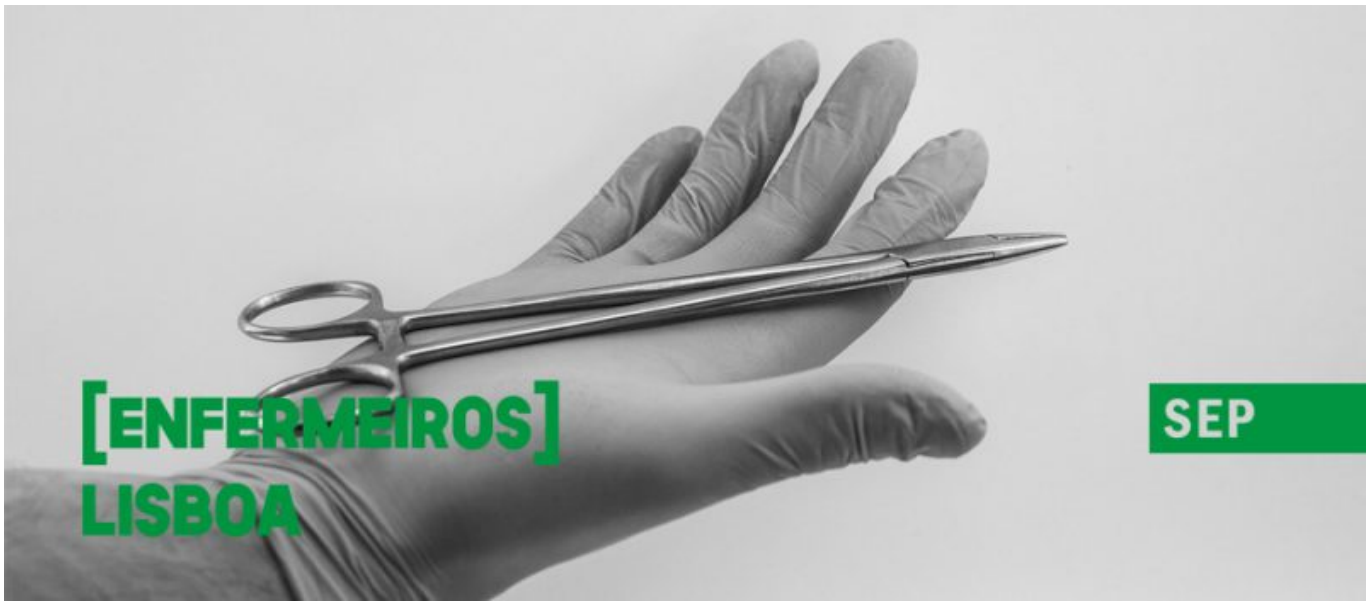
CHU Lisboa Norte: Avaliação do Desempenho biénios 2017/2018 e 2019/2020

6 Julho, 2021



Reunimos com o Conselho de Administração do Centro Hospitalar a 22 de junho. Mapa de pessoal, Avaliação do desempenho, pandemia e harmonização do dia de férias para enfermeiros com CIT, foram alguns dos assuntos abordados.

Mapa de pessoal

SEP – O futuro adivinha novas exigências de resposta a cuidados além da Covid-19 pelo que é imperioso o aumento de vagas nos mapas de pessoal em 2021. Além disso também as categorias de especialista (que não chega a integrar 25% dos especialistas) e de gestor devem ser comtemplados através de concurso. Perguntámos sobre quais as perspetivas para o aumento da contratação, bem como de abertura de concurso para as referidas categorias e se haveria algum enfermeiro em comissão de serviço por funções de chefia.

CA – O mapa de pessoal dos enfermeiros em maio do presente ano totaliza 2075 enfermeiros, destes 1601 da categoria de enfermeiro, 381 da categoria de especialista, 59 da categoria de gestor. Há ainda 34 enfermeiros em funções de chefia em comissão de serviço. Para 2021 perspetivam ter no mapa 2174 enfermeiros no total.

Referem ter dificuldade na contratação de enfermeiros e de ter reservas para recrutamento desde janeiro de 2020 sem conseguir contratar para o total de vagas pretendidas. Relatam casos de saídas, parte delas das Unidades de Cuidados Intensivos (UCI), para o sector privado. Têm autorização para contratar para as UCI, até para responder

às necessidades de uma nova em construção, mas não conseguem contratar pessoal experiente.

Relativamente à abertura de concursos aguardam autorização da ACSS, já solicitada entretanto.

SEP – O SNS deve assegurar carreiras e salários atrativos, progressão e valorização dos enfermeiros de forma a aliciar e a manter os enfermeiros.

Avaliação do Desempenho biénios 2017/2018, 2019/2020

Biénio 2017/2018

Questionámos se todas as avaliações do biénio 2017/2018 tinham sido homologadas e os pontos considerados para efeitos de descongelamento de janeiro de 2019, tendo o CA respondido que tudo decorreu normalmente, sem reclamações.

Biénio 2019/2020

SEP – Para início do processo relativo ao biénio 2019-2020, muitas instituições não realizaram as "entrevistas de orientação inicial" e a generalidade não as realizou até 31 de janeiro de 2019.

A partir de março de 2020 com a Covid-19 as instituições do SNS tiveram que se reorganizar para o combate à pandemia.

Num quadro de reorganização e de grande exigência de disponibilidade, de empenho e de dedicação que as necessárias respostas às pessoas exigiram não houve o mínimo de condições para qualquer reformulação, nomeadamente, dos objetivos e comportamentos, para realização das exigidas reuniões das Direções de Enfermagem e outros procedimentos inerentes ao processo de avaliação.

Precisamos de valorizar o papel dos enfermeiros e por isso exigimos a consagração legal da atribuição de quatro pontos relativos ao citado biénio, a todos os enfermeiros e para efeitos de mudança de posição remuneratória, ou seja, a atribuição do relevante.

CA – Transmitiram que solicitaram parecer à ACSS sobre se para o biénio de 2019-2020 haveria exceção na aplicação das quotas de avaliação. Ainda assim, e para não haver atrasos, o processo de avaliação está a decorrer.

Informaram ainda que as avaliações do biénio 2021-2022 foram iniciadas com o processo das entrevistas.

Mecanismos excecionais de gestão de profissionais de saúde

SEP – O DL 10-A/2021 veio consagrar medidas excecionais de gestão dos profissionais de saúde. Defendemos que o acréscimo de 50% do valor hora do trabalho extraordinário deve ser aplicado a todos os enfermeiros que as realizaram.

CA – Informaram que o pagamento foi concretizado de acordo com os critérios legais estabelecidos que terminaram em abril e que houve 180 enfermeiros a solicitar o Regime de Horário Acrescido.

Compensações relativas ao combate à pandemia

SEP – Para poupar dinheiro e não reconhecendo o esforço coletivo de todos, o Governo e Ministério da Saúde impuseram legislação que o atribui a poucos enfermeiros, criando desigualdades, injustiças e clivagem na profissão.

CA – Informaram que o pagamento foi e está a ser concretizado de acordo com os critérios legais estabelecidos. Relativamente ao subsídio referem que foi atribuído a 981 enfermeiros entre janeiro e fevereiro e 277 entre março e abril.

Compromissos assumidos com o SEP

Lembramos uma vez mais que a administração do CHULN se comprometeu com o SEP a contabilizar os justos e legais pontos para efeitos de progressão na reunião de 12 de novembro de 2018 e a pagar retroativos/diferenciais aos enfermeiros com CIT para os €1201,48 (com efeitos a 1 de Janeiro de 2013) na reunião de 27 de janeiro de 2020.

Contagem de pontos para efeitos de progressão

SEP – O reposicionamento nos 1201,48€ (2011, 2012, 2013 e 2015) trata-se legalmente de um ajustamento salarial e não de um acréscimo remuneratório decorrente de mudança de posição remuneratória, pelo que devem ser contabilizados pontos relativos ao tempo de exercício anterior aquelas datas.

O Orçamento do Estado para 2018 prevê a contagem dos pontos para efeito do descongelamento a todos os trabalhadores, independentemente do vínculo, ou seja, devem ser contabilizados pontos também aos enfermeiros com CIT.

CA – Afirmaram que apenas seguem orientações da ACSS e DGAEP.

Pagamento de retroativos aos enfermeiros com CIT

SEP – Tendo por objetivo a harmonização das condições de trabalho e de direitos entre todos os enfermeiros, ao longo dos anos o SEP tem vindo a desenvolver inúmeras formas de luta e intervenções junto do Ministério e Administrações.

No desenvolvimento da Carreira de Enfermagem publicada em 2009 (DL 248/2009 aplicável aos detentores de Contratos Trabalho em Funções Públicas (CTFP) e DL 247/2009 aplicável aos detentores do designado CIT), o SEP negociou e foi publicado no Boletim de Trabalho e Emprego (22 novembro 2015) o Acordo Coletivo (Instrumento Parcelar e Transitório) que (Cláusulas 2ª e 3ª):

- Aplicou a grelha salarial do DL 248/2009 (enfermeiros com CTFP) aos enfermeiros com o designado CIT (ajustamento salarial/reposicionamento nos €1201,48), a partir de 1 outubro de 2015;
- Possibilitou o pagamento de eventuais diferenciais (retroativos relativos ao ajustamento salarial nos

€1201,48) que venham a ser apurados por meios processuais e procedimentais idóneos.

CA – Informaram que recuaram na sua decisão após sair uma sentença no Tribunal Constitucional desfavorável aos enfermeiros do Centro Hospitalar Médio-Ave que colocaram a ação, o que tratando-se da maior instância judicial, faz jurisprudência negativa para todos os processos que tentem harmonizar questões entre CIT e CTFP.

Harmonização do dia de férias para enfermeiros com CIT

SEP – Os enfermeiros com CIT detêm a mesma formação, as mesmas competências e desempenham as mesmas funções que os colegas com um CTFP. É por isso da mais elementar justiça a harmonização dos direitos, nomeadamente dos dias de férias. O SEP propôs a negociação de um regulamento que possibilite esta harmonização que fará chegar por escrito.

CA – Vai analisar a proposta.