Contratação e concursos na ULS S. José

21 Maio, 2026



Reunimos com o Conselho de Administração da ULS S. José a 11 de maio. Concursos e contratação, horários e contagem de pontos, foram alguns dos assuntos abordados.

1. Contratação de enfermeiros e concursos

A ULS S. José (ULSSJ) apresenta um elevado défice de profissionais, em particular enfermeiros. O Plano Global de Referência do SNS para os anos 2025/2027 limita o reforço de profissionais de 1,9% para 2025 e 2,24% em 2026, um número claramente insuficiente.

Questionámos o Conselho de Administração (CA) da ULSSJ sobre o atual número de enfermeiros, quantas vagas existem no mapa de pessoal e quantos enfermeiros existem com vínculo a termo certo ou incerto.

1.1 – Recrutamento de Enfermeiros

O CA referiu que os Planos de Desenvolvimento Organizacional (PDO) para 2026 não foram aprovados e que solicitaram um número acima do atual mapa de pessoal, aguardando resposta da Tutela. Acrescentaram que os recrutamentos estão estáveis, apesar de haver grande rotatividade e enorme dificuldade em encontrar enfermeiros disponíveis. Na bolsa de recrutamento que está em curso, aberta a 10 de abril e com projeto de Lista de Ordenação Final dos Candidatos fixado a 28 de abril, apenas concorreram 49 enfermeiros. Para fazer face às necessidades têm contratualizadas 9450 horas (equivalente a 68 enfermeiros) de prestação de serviços através de empresas de subcontratação.

1.2 – Concursos para a Categoria de Enf.º Especialista

Ao concurso para reserva de recrutamento de Enf.º Especialistas de Saúde Materna e Obstétrica, aberto em 29 de setembro de 2025 e já encerrado com homologação da Lista de Ordenação Final em 29 de janeiro de 2026, só concorreram 7 enfermeiros.

Relativamente ao concurso para a categoria de Enf.º Especialista da área Médico-Cirúrgica, aberto para 4 vagas em 21 de outubro de 2025 e com homologação da Lista de Ordenação Final em 2 de abril de 2026 com 39 candidatos, está encerrado.

Com documentação entregue no serviço de recursos humanos, há 60 enfermeiros com o título de Enfermeiro Especialista que não detêm a categoria de Enfermeiro Especialista. Ou seja, exercem as funções de … mas, inadmissivelmente e face à estrutura da Carreira, não são devidamente valorizados.

1.3 – Concurso para a Categoria de Enf.º Gestor

Relativamente ao concurso para a categoria de Enf.º Gestor em várias áreas, aberto para 10 vagas em 24 de outubro de 2024, a homologação da Lista de Ordenação Final foi feita a 2 de abril de 2026 e os 10 colegas já tomaram posse.

De momento a ULSSJ tem 104 enfermeiros com a categoria de Enf.º Gestor. No entanto existem 21 serviços a ser geridos por enfermeiros sem a categoria. Ou seja, estes colegas exercem as funções de … mas, inadmissivelmente e face à estrutura da Carreira, não são devidamente valorizados.

1.4 – Concurso para “Funções de Direção” (ex-Supervisor)

Atualmente apenas existem 2 “ex- Enf.º Supervisores”. Não está previsto concurso para enfermeiros em Funções de Direção. O CA está a rever o Regulamento Interno da ULS e será neste instrumento que ficará expresso os postos de trabalho a serem ocupados por estes enfermeiros.

A administração afirmou ainda que **está a reformular a Direção de Enfermagem e a Comissão Executiva** correspondente.

Sabemos que face às necessidades de cuidados de enfermagem da população o número de enfermeiros necessários deveria ser muito superior.

2. Horários

Abordámos a questão da carência de enfermeiros, a desregulação de horários, o trabalho extraordinário programado (com ou sem a ilegal “bolsa de horas”).

O CA afirmou que a identificação das horas extraordinárias é da responsabilidade dos enfermeiros gestores. Todas as horas identificadas como tal são autorizadas e pagas. É solicitado um planeamento mensal das horas extraordinárias, precavendo situações excecionais, que após autorização, são pagas.

Estão a realizar um diagnóstico de apuramento de todo o “saldo positivo de horas a mais não pagas”, anterior a esta administração, que, após análise, será pago.

A regulação dos horários, aplicando as 35 horas semanais e as regras de elaboração de horários, é ponto chave para a conciliação da vida profissional com a vida pessoal, familiar e social dos enfermeiros.

É imperativo que o Governo e o CA criem condições que atraiam e fixem enfermeiros no SNS e na ULSSJ.

3. Operacionalização da lei 51/2025 (“posições intermédias”)

Questionámos o CA sobre a aplicação da Lei 51/2025 – correção das posições intermédias dos enfermeiros especialistas decorrentes do DL 71/2019 (Carreira de Enfermagem).

O CA refere que identificaram 659 Enfermeiros Especialistas alvo da aplicação desta Lei e, que entre eles, 340 a 350 não mudam de posição remuneratória. Acrescentam que ainda não têm informação relativamente aos Enfermeiros Gestores.

Esperam que até ao final de maio terminem o apuramento e **entendem que a retroatividade se aplica apenas a partir de novembro de 2024.**

O nosso entendimento é diferente, **consideramos que a Lei produz efeitos a junho de 2019.**

4. Contagem de pontos e devidos pagamentos em atraso

4.1- Pagamento de retroativos desde janeiro de 2018 aos enfermeiros que detinham pontos suficientes a esta data

O direito à progressão concretizou-se a partir de 2018, o SEP não desiste dos devidos retroativos a esta data, à semelhança do que aconteceu com outras carreiras da administração pública.

O CA não dá a necessária resposta a esta questão.

4.2- Situações de vínculo precário e interrupções

Defendemos que devem ser atribuídos pontos a todo o percurso profissional (tempo de serviço) dos colegas ainda que tenham detido um vínculo precário no SNS e interrupção de funções até 1 ano (como referido nas FAQ da ACSS).

O CA referiu que assim procedeu.

4.3 – Enfermeiros com ingresso ou progressão no 2º semestre do ano (entre 1.1.2004 e 31.12.2014)

Defendemos que deve ser atribuído 1,5 pontos ao ano civil em que ocorreram estas circunstâncias.

O CA não está de acordo.

5. Avaliação de Desempenho (AD)

A AD através do modelo SIADAP constitui uma injustiça para os enfermeiros e um travão à sua progressão na

carreira. Não desistimos da sua revogação. No entanto, não desistimos de lutar por algumas melhorias, tais como a mudança obrigatória de posição remuneratória com quatro pontos, como exige a Frente Comum.

Questionámos a administração sobre o processo de avaliação.

O CA afirmou que a AD relativa ao ano de 2025 está feita/encerrada ao nível dos serviços. Como nova administração e com a tomada de posse de novos Enf.º Gestores terão que reformular a Direção de Enfermagem e respetiva Comissão Executiva. Consequentemente têm que reconstituir novo Conselho Coordenador da Avaliação de Enfermagem e realizar nova eleição de Comissão Paritária. Só após este processo é que se seguirão os procedimentos com vista à homologação nas menções qualitativas.

A Avaliação do Desempenho de 2026 está em andamento.

6. Harmonização dos dias de férias e outros direitos

Defendemos que a ULSSJ pode e deve harmonizar os dias de férias entre enfermeiros, ou seja, os enfermeiros com CIT devem ter a mesma majoração dos dias de férias que os enfermeiros com CTFP.

Também os enfermeiros CIT que exercem funções na oncologia e psiquiatria devem ter os mesmos direitos dos colegas com CTFP.

O CA ficou de analisar e vermos em reunião próxima.