

# É urgente fixar e atrair enfermeiros para o Hospital de Cascais

6 Agosto, 2024



A carência de enfermeiros, as condições de trabalho e a avaliação do desempenho foram as questões colocadas na reunião a 8 de julho.

## É urgente atrair e fixar enfermeiros.

**Melhores condições de trabalho, horários regulados e uma progressão mais célere e justa para os enfermeiros e necessário para o Serviço Nacional de Saúde!**

### 1 – Contratação de enfermeiros/horários

A carência agravada tem provocado a diminuição dos rácios de enfermeiros, o aumento do ritmo de trabalho e recorrendo à acumulação de trabalho dos enfermeiros contratados a regime de prestação de serviço, resultado em elevadas cargas horárias, no aumento da jornada de trabalho para 16 horas e na redução do devido descanso.

Decorrente da elevada carência e rotatividade de enfermeiros, manifestámos a nossa preocupação sobre a sua mobilização entre serviços, a redução dos períodos de integração dos novos colegas e o facto dos horários de trabalho serem elaborados tardiamente.

O Conselho de Administração confirmou a carência de enfermeiros e a dificuldade em contratar e reter enfermeiros. Referiu estar a oferecer contratos a vínculo indeterminado e a fazer esforços para repor as saídas

nos serviços.

#### **Defendemos condições favoráveis de trabalho nomeadamente:**

- As **35h semanais** de período normal de trabalho por semana, à qual a administração referiu que de momento não tem condições de aplicar, devido à carência de enfermeiros;
- **A harmonização dos dias de férias entre CTFP e CIT**, nomeadamente 1 dia de férias por cada 10 anos de serviço e o acréscimo de 5 dias de férias, bem como a redução no horário de trabalho de uma hora semanal por cada triénio de exercício efetivo (até às 30h por semana) para os colegas a exercer nos internamentos nas áreas de psiquiatria e oncologia;
- O **aumento geral dos salários** e a valorização da carreira de enfermagem.

O Conselho de Administração referiu que irá avaliar a possibilidade e refere que o aumento do custo de vida na região de Lisboa, nomeadamente em Cascais, é um dos grandes problemas para a contratação e fixação de enfermeiros.

Questionámos sobre o mapa de pessoal atual e qual o número de enfermeiros em falta para fazer face às necessidades dos serviços. Referiram não ter presente nenhum dos números, que poderia facultá-los via e-mail.

**Não iremos desistir de garantir melhores condições de trabalho que permitam a conciliação da vida profissional com a vida pessoal e familiar.**

## **2- Plano de Emergência para a Saúde (PES)**

Questionámos, face ao que está presente no PES apresentado pelo governo no passado dia 29 de maio de 2024, nomeadamente:

*“Por fim, criámos ainda capacidade adicional para a prestação de cuidados de saúde primários em dois conselhos com elevada taxa de utentes sem Médico de família atribuído (Cascais e Sintra), estabelecendo uma parceria com o Hospital de Cascais (parceria público-privada) que permitirá cobrir até mais 75 mil utentes.”*

Levantámos a nossa preocupação sobre a falta de enfermeiros no hospital para dar resposta às necessárias intervenções de enfermagem destes utentes.

O Conselho de Administração esclareceu que não irá afetar a equipa de enfermagem da instituição, pois a parceria acima referida consiste na subcontratação de médicos a cargo do Hospital de Cascais e colocação dos mesmos nas unidades de Cuidados de Saúde Primários já existentes.

## **3 – Progressão e Avaliação do Desempenho**

Na PPP de Cascais há 36 enfermeiros com Contrato de Trabalho em Funções Públicas (CTFP), aos quais, foi aplicável o descongelamento das progressões a partir de 1 de janeiro de 2018.

Sendo claro que a relação jurídica de emprego dos enfermeiros CTFP e os inerentes direitos se mantiveram com a constituição da PPP de Cascais, é da mais elementar justiça:

- Aplicar a Avaliação do Desempenho, portaria 242/2011, segundo as regras da Carreira de Enfermagem e nos mesmos termos que as restantes instituições do Serviço Nacional de Saúde;
- A Avaliação do Desempenho regulada pela anterior carreira, DL 437/ 91, esteve em vigor até 31 de dezembro de 2014. Nestes termos e até aquela data, a última menção qualitativa é válida, para todos os

efeitos legais, até à atribuição de próxima menção. Ou seja, para os enfermeiros já detentores de uma menção qualitativa anterior não há “lacunas”. Assim e nestas circunstâncias, até 31 de dezembro de 2014 deverão ser contabilizados 1,5 pontos por ano;

- A revisão da Carreira de Enfermagem – DL 71/ 2019 de 27 maio e o D80-B/2022 permite a contagem de pontos a milhares e reafirmam o supracitado;
- A partir do biénio 2015/2016 deve ser atribuído no mínimo um ponto por cada um dos anos do biénio ou os pontos decorrentes das menções qualitativas atribuídas.

A totalidade dos 36 enfermeiros subscreveram um abaixo-assinado, entregue na reunião, onde exigem a correção das injustiças decorrentes da não aplicação da Avaliação do Desempenho segundo as regras da Carreira de Enfermagem.

O Conselho de Administração referiu que todos os enfermeiros têm a sua contagem de pontos feita corretamente e mencionam que caso exista algum caso que não esteja de acordo, deve ser reportado.

A responsabilidade da implementação da Avaliação do Desempenho é da instituição e, por isso, deve ser possibilitada a realização da ponderação curricular aos enfermeiros não avaliados, para a possibilidade de alcançarem uma melhor menção qualitativa.

Apesar das cotas serem uma limitação à progressão e mantermos a nossa posição face ao fim das mesmas, os enfermeiros não podem ser penalizados pela não atribuição das mesmas na sua totalidade.

**O Conselho de Administração referiu que iria avaliar essa possibilidade.**

Informámos sobre o “acelerador” de carreiras dirigido aos trabalhadores da Administração Pública, aplicável aos enfermeiros integrados na Carreira de Enfermagem que a 30 de agosto de 2023, detivessem 18 ou mais anos de exercício de funções.

A partir de janeiro de 2024, inclusive, os enfermeiros mudam uma posição remuneratória quando tenham acumulado pelo menos seis pontos, e os pontos remanescentes serão considerados para futura mudança de posição remuneratória. Esta medida é aplicável uma única vez.

Afirmámos que este é um compromisso que a administração terá que assumir o mais rapidamente possível. Há colegas se aproximam da aposentação e esta medida tem impacto nos cálculos da mesma.

**O Conselho de Administração referiu que iria avaliar essa possibilidade.**