# Lisboa: Avaliação do Desempenho no CHU Lisboa Central

2 Julho, 2020

O Conselho de Administração está a analisar a situação dos anos não avaliados no período de 2004 a 2014.

Nesta reunião com o Conselho de Administração, a 29 de junho, foram abordados vários assuntos.

## Processos de Avaliação do Desempenho não considerados em anos anteriores a 2014

Expusemos, novamente, o nosso entendimento relativo à contagem de pontos para efeitos do descongelamento e sobre a Avaliação do Desempenho (AD).

Relembramos:

- A AD 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) publicada a 27 de maio reafirma legalmente o supracitado.

O CA pediu informação ao seu gabinete jurídico sobre a interpretação da menção satisfaz nos anos 2013 e 2014. Relativamente aos anos não avaliados, desde 2004, dos enfermeiros com CTFP estão a analisar a situação, dentro do enquadramento legal em vigor, para dar viabilidade à solução pretendida pelo SEP.

Mantemos a nossa posição em que devem ser considerados todos os pontos para efeitos de progressão independentemente do vínculo, ou seja, Contrato Individual de Trabalho (CIT) ou Contrato Trabalho Funções Públicas (CTFP).

## Avaliação do Desempenho 2019-2020

Questionámos sobre como se está a desenrolar o processo de avaliação do atual biénio, tendo em conta o contexto de pandemia.

A Administração informou que a lista de avaliadores foi publicada, ainda que o processo se tenha iniciado mais tarde. Os objetivos foram definidos, mas pela situação inesperada terão forçosamente que ser reformulados. As chefias já foram informadas.

Os enfermeiros que sempre estiveram na linha da frente não podem ser prejudicados.

## Contratação de enfermeiros

Questionámos ainda sobre o número de contratações realizadas em 2020.

Segundo informação da Administração, desde março de 2020 foram admitidos 213 enfermeiros e saíram 106. Ao abrigo do legislado para a pandemia reforçaram ainda com a contratação de 27 enfermeiros com vínculo a prazo de quatro meses, tendo alguns renovado contrato.

Lembramos que defendemos que para cada posto de trabalho de necessidade permanente, como é o caso do CHULC, o vínculo deverá ser efetivo.

## DIVERSOS

### Discriminação retributiva dos enfermeiros com CIT

É intolerável que os enfermeiros com CIT, durante a ausência ao trabalho por Doença Profissional, apenas aufiram 70% da sua remuneração de referência.

Remetemos uma carta ao Primeiro-Ministro, Ministra da Saúde, Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social e Diretora Geral da Direcção Geral de Saúde, exigindo igualdade de tratamento entre todos os enfermeiros, independentemente do vínculo, relativamente à reparação em dinheiro (retribuição) e sobre o processo de reconhecimento formal da doença profissional.

A 19 de maio, no pedido de reunião remetido ao Ministério da Saúde, integramos este problema na proposta de ordem de trabalhos. E no dia 23 de junho remetemos carta a todas as administrações EPE, dando nota da ilegal discriminação dos enfermeiros a CIT.

Propusemos que, em qualquer caso de doença/ baixa/ licença/ ausência imposta, e enquanto o problema não for resolvido a nível nacional, o CHULC possa adiantar a retribuição que os enfermeiros com CIT têm direito a receber pela Segurança Social.

Referem que os adiantamentos retributivos não têm enquadramento legal.

### Enfermeiros Especialistas

A publicação do DL 71/ 2009 que veio alterar a Carreira de Enfermagem não resolveu e acrescentou injustiças ao percurso profissional dos enfermeiros, e inclusivamente a inadmissível descategorização profissional (enfermeiros supervisores).

Há exemplos de enfermeiros com o mesmo tempo efetivo de serviço, mas de categorias diferentes (enfermeiro, enfermeiro especialista) em situação inadmissível de inversão de tabela salarial.

As injustiças relativas só poderão ser minimizadas com a consideração de todos os pontos obtidos, até à data da transição, na sequência do processo de Avaliação do Desempenho e tenham efeitos remanescentes para efeitos de progressão.

A Administração entende que este problema só poderá ser resolvido através do Ministério da Saúde.

Solicitamos aos sócios que considerem estar em situação de inversão de tabela salarial que entrem em contacto com o SEP.

## Horários

Fizemos ofício para o Conselho de Administração em abril após termos tido conhecimento que no âmbito das medidas implementadas em relação ao combate à pandemia Covid-19, havia serviços que estariam a imputar o período de tempo em que os enfermeiros estão ausentes do serviço (por orientação específica da Instituição), ao desconto nas “horas em bolsa” e/ou horas “negativas” no saldo do horário.

Nada na legislação e nas normas publicadas decorrentes da pandemia Covid-19/ Estado de Emergência prevê a existência de “horas negativas” ou o desconto nas “horas em bolsa”, nem existe qualquer acordo celebrado com os enfermeiros nesse sentido.

Por isso, as horas têm inequivocamente de ser consideradas como tempo efetivo de trabalho.

Em resposta ao nosso ofício a instituição comunicou que não deu qualquer orientação nesse sentido.