

Ponto da situação na ULS Santa Maria

15 Abril, 2024



Reunimos com a administração de Santa Maria a 5 de abril. Horários, contratação e progressão, foram alguns dos assuntos discutidos.

Colega, partilhamos os assuntos que levámos a discussão:

Horários/carência de enfermeiros

A carência agravada de enfermeiros tem provocado a redução de elementos por turno, a diminuição dos rácios, o aumento do ritmo de trabalho, a acumulação de feriados e tolerâncias em dívida e o aumento das horas extraordinárias.

Manifestámos a nossa preocupação com a elaboração tardia de horários e com situações de inadmissível alteração unilateral. Os horários devem ser elaborados antecipadamente e respeitados, por forma a garantir a conciliação com a vida pessoal.

Questionámos ainda a administração sobre a acumulação de horas trabalhadas, além do horário estipulado, que resultam num saldo designado por bolsa de horas e a intenção da eliminação administrativa no final do ano.

O Conselho de Administração (CA) mostrou abertura e referiu que iria analisar as situações, e adotar medidas para que os horários sejam elaborados atempadamente e que só sejam alterados em último recurso.

Quanto à designada bolsa de horas, afirmaram ter solicitado aos serviços que fossem gozadas o máximo de horas

até ao final do ano, priorizando os enfermeiros que estavam a exercer no período da pandemia e ficou de fazer um ponto de situação em outubro/novembro.

Lembrámos que as horas trabalhadas são para serem pagas e/ou gozadas e que a acumulação de horas em excesso não é da responsabilidade dos enfermeiros bem como a impossibilidade de as gozarem manifestada por algumas chefias.

O SEP informa:

A propósito dos horários dos enfermeiros, continuam em vigor as regras de organização e prestação de trabalho da anterior Carreira de Enfermagem (DL 437/91) nos seus artigos 54º a 56º mantidas pela atual Carreira de Enfermagem, o DL 248/2009 que define o regime da carreira especial de enfermagem para os CTFP.

Mantém-se ainda em vigor o DL 62/79 que trata do regime de trabalho para os enfermeiros e a circular 18/92 que trata das regras da elaboração de horários.

Estas regras devem ser estendidas aos enfermeiros com CIT regulados pelo DL 247/2009, que aponta para «...o Governo pretende garantir que os enfermeiros das instituições de saúde no âmbito do SNS possam dispor de um percurso comum de progressão profissional e de diferenciação técnico-científica, o que possibilita também a mobilidade interinstitucional, com harmonização de direitos e deveres...».

As referidas regras sobre os horários dos enfermeiros estabelecem entre outros aspetos que:

- Cada semana de trabalho deve constar de um dia de descanso semanal, acrescido de um dia de descanso complementar, ou seja, é de 5 dias de trabalho;
- O horário é aferido às 4 semanas e é tolerado um saldo na escala seguinte de um turno de 8h;
- Quando o saldo é positivo em 8h, ou mais, é extraordinário e deve ser pago.
- Quando o saldo é negativo em 8h deve ser realizado o acerto.
- As horas extraordinárias servem para ocorrer a necessidades imperiosas e imprevisíveis dos serviços;
- Os horários aprovados só podem ser alterados por necessidade imperiosa dos serviços ou a pedido justificado do enfermeiro.

Mapa de pessoal e contratação

A carência de enfermeiros na ULS Santa Maria (ULSSM) é comprovada. O mapa de pessoal é claramente insuficiente.

1 – Vínculos precários

Para todas as funções de necessidade permanente devem fazer corresponder um vínculo efetivo. Questionámos a administração sobre o volume dos contratados ao abrigo da covid nos centros de saúde e como pretendem resolver a situação.

O CA referiu que ainda existem 6 enfermeiros com este vínculo. Esperam conseguir resolver a situação após a aprovação do Plano de Desenvolvimento e Orçamento (PDO) enviado à Tutela.

Acrescentaram ainda que têm dificuldade em contratar e que pediram autorização à Tutela para 186 vagas de contratos sem termo.

2 – Concursos

Questionámos sobre os concursos para as categorias de enfermeiro especialista e enfermeiro gestor.

Informaram que a bolsa de recrutamento do concurso para a categoria de enfermeiro gestor nos hospitais é válida até junho. Até lá, a ULS recorre a esta lista para as necessárias substituições de enfermeiros desta categoria. Só depois poderão abrir novo concurso. Relativamente aos centros de saúde, os concursos estão a decorrer.

Adiantaram que nas diferentes especialidades detêm: 38 enfermeiros da categoria de saúde materna e obstétrica, 54 de pediatria, 43 de saúde mental, 115 de médico cirúrgica, 37 de saúde comunitária e 163 de reabilitação.

3 – Progressão e Avaliação do Desempenho

Apesar da grande vitória alcançada que foi a contagem de pontos para efeitos de progressão, através do DL 80-B/2022, continuamos a lutar pelo fim das várias injustiças relativas criadas por este diploma, nomeadamente:

a) Pagamento de retroativos desde janeiro de 2018

O direito à progressão concretizou-se em 2018, o SEP lembra a inconstitucionalidade do não pagamento de retroativos a esta data.

O CA referiu que apenas cumpre o que, no seu entendimento, está estabelecido legalmente.

O SEP não desiste! Assina a minuta do SEP dirigida ao Diretor Executivo do SNS.

b) Contagem de pontos aos enfermeiros especialistas e chefes da antiga carreira (DL 437/91)

Como sempre defendemos, a ACSS já emitiu orientações às instituições de saúde relativamente às situações de não inversão das posições relativas (enfermeiros especialistas, chefes promovidos até 2011 e escalão de formação da antiga carreira do DL 437/91), ou seja, de que os pontos devem ser contabilizados desde 2004.

O CA afirma que todas estas situações foram regulamentadas nas duas instituições hospitalares. Relativamente aos enfermeiros dos centros de saúde aguardam o envio do histórico dos enfermeiros por parte da ARS Lisboa e Vale do Tejo (ARSLVT).

c) Não contabilização de 1,5 pontos de 2004 a 2014 – Centros de Saúde

De acordo com a aplicação do DL 80-B/2022, relativo à contagem de pontos para efeitos de progressão aos enfermeiros, de 2004 a 2014 são contabilizados 1,5 pontos por cada ano. As ponderações curriculares solicitadas aos enfermeiros, ao abrigo do SIADAP, em anos não avaliadas no período entre 2004 e 2014 não são válidas, uma vez que a aplicação do SIADAP só começou a ser aplicada aos enfermeiros a partir de 2015. Os enfermeiros não podem continuar a ser penalizados.

Referem que estas situações serão regularizadas, assim que a ARSLVT enviar o histórico de cada enfermeiro.

d) Avaliação do Desempenho nos biénios 2021-2022

Ainda há questões por resolver relativamente a períodos de avaliação no biénio 2021-2022 nos centros de saúde. É inadmissível. Os enfermeiros têm direito à progressão e a ter conhecimento dos pontos atribuídos.

Referem que estas situações serão regularizadas, assim que a ARSLVT enviar o histórico de cada enfermeiro.

Estas situações não resolvidas só reforçam a necessidade de mantermos a luta para que se faça justiça.

“Acelerador” de carreiras

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

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.

SEP afirmou que este é um compromisso que a ULSSM terá que assumir o mais rapidamente possível.

O CA afirmou que a Administração Regional de Saúde Lisboa e Vale do Tejo (ARSLVT) ainda não comunicou o histórico dos enfermeiros, mas que aos enfermeiros dos hospitais irá avançar com a progressão dos enfermeiros a quem se aplica o designado acelerador no próximo mês (maio).

SIADAP

Lembrámos a administração que segundo o SIADAP, a mudança de posição remuneratória (progressão) ocorre:

- com base no número e tipo de menções, condicionada à existência de verba orçamentada para o efeito (2 excelentes, 3 muito bons, 4 bons ou 5 regulares consecutivos) ou,
- por mudança obrigatória com base nos pontos inerentes às menções qualitativas.

É urgente atrair e fixar enfermeiros. Melhorares condições de trabalho, horários regulados e uma progressão mais célere é justo para os enfermeiros e necessário para o Serviço Nacional de Saúde!

Pagamento dos diferenciais aos CIT

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 de Contratos Individuais de Trabalho (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 de 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.

O CA do Centro Hospitalar Universitário Lisboa Norte comprometeu-se 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 e alterou a sua posição após a conclusão de processos judiciais alheios ao SEP.

Adiantou ainda que outras instituições estão a ser questionadas pelo Tribunal de Contas por terem chegado a acordo com enfermeiros em matéria de “diferenciais”.

O novo CA da ULSSM continua intransigente na sua posição. Apelamos aos sócios que entrem em contacto com os dirigentes do SEP.