Problemas que persistem na ULS Lisboa Ocidental

25 Março, 2024



Horários, vínculos e avaliação do Desempenho, foram alguns assuntos abordados na reunião com o Conselho de Administração da Unidade Local de Saúde Lisboa Ocidental.

Reunimos com a administração da Unidade Local de Saúde Lisboa Ocidental a 18 março.

Horários/Carência de enfermeiros

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

No sentido da rentabilização de recursos, a administração tem apostado na mobilidade entre serviços, que por vezes é comunicado no próprio dia e na alteração unilateral dos horários, agravada com a inadmissível via de comunicação não oficial (redes sociais).

Transmitimos o descontentamento dos enfermeiros que se sentem como mera mercadoria ao serem alocados, semanalmente ou diariamente, em serviços diferentes e sem integração.

Esta situação não contribui para a estabilidade dos enfermeiros, dos utentes nem dos serviços. Os horários devem ser elaborados antecipadamente e respeitados por forma a garantir a conciliação com a vida pessoal.

Por fim, afirmámos que todas as orientações ou regulamentos relativos aos horários, devem ser comunicados ao

SEP, conforme determina a lei, e disponibilizámo-nos para contribuir na elaboração de horários mais regulares.

O Conselho de Administração (CA) mostrou abertura e referiu que iria analisar as situações.

O SEP informa que:

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 Lisboa Ocidental é comprovada.

O mapa de pessoal é claramente insuficiente.

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 tanto nos hospitais como nos centros de saúde e como pretendem resolver a situação.

O CA referiu que os 22 vínculos precários ao abrigo da covid que ainda restavam nos hospitais foram convertidos em vínculos efetivos, no entanto ainda existem 16 enfermeiros com este vínculo nos centros de saúde.

Acrescentaram ainda que têm dificuldade em contratar e que pediram autorização à Tutela para 60 vagas de

contratos sem termo para os hospitais.

Concursos

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

Informaram-nos que o concurso do Centro Hospitalar Lisboa Ocidental para a categoria de gestor está finalizado e que os 13 enfermeiros abrangidos já tomaram posse. Relativamente aos centros de saúde, os concursos estão a decorrer.

Para a categoria de especialista tinham aberto concurso para 115 vagas e solicitaram autorização para a abertura de novo concurso à tutela.

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. Lembramos a inconstitucionalidade do não pagamento de retroativos a esta data.

O Conselho de Administração referiu que apenas cumpre o que está estabelecido legalmente.

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.

Foi-nos dito que todas estas situações foram regulamentadas nas três instituições hospitalares.

c) Enfermeiros com ingresso ou progressão no 2º semestre do ano:

Defendemos que o que conta é o ano de ingresso/progressão.

O CA afirma que quem ingressou ou progrediu no 2º semestre, não será contabilizado o ano.

d) 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.

A administração refere que estas situações serão regularizadas, assim que a ARS Lisboa e Vale do Tejo enviar o histórico de cada enfermeiro.

e) Avaliação do Desempenho nos biénios 2019-2020 e 2021-2022:

Ainda há questões por resolver relativamente a períodos de avaliação nos biénios 2019-2020 e 2021-2022.

É inadmissível.

Os enfermeiros têm direito à progressão e a ter conhecimento dos pontos atribuídos.

O CA refere que estas situações serão regularizadas, assim que a ARS Lisboa e Vale do Tejo enviar o histórico de cada enfermeiro.

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

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