

Reunião com a administração da ULS S. José

3 Junho, 2024



Melhores condições de trabalho, horários regulados e uma progressão mais célere são reivindicações justas e necessárias como forma de reter os enfermeiros no Serviço Nacional de Saúde. É urgente atrair e fixar enfermeiros.

Colega, partilhamos os assuntos abordados na reunião:

Mapa de pessoal e contratação

A carência de enfermeiros na ULS S. José é comprovada e reconhecida pela instituição. Questionámos sobre o número de enfermeiros por categoria e reafirmámos a necessidade urgente em contratar.

A administração afirmou que solicitou o aumento do mapa de postos de trabalho de enfermagem em 300 vagas, no entanto aguarda a aprovação do Plano de Desenvolvimento e Orçamento (PDO) no que respeita ao recrutamento. Avançaram que teriam margem para contratar, mas de momento ainda não.

Apesar da abertura de concursos de recrutamento, não têm conseguido contratar em número suficiente. Atualmente já há cerca de 200 vagas livres do mapa de pessoal aprovado/2023. Após a reposição e o aumento do mapa de pessoal pretendem investir em novos projetos, tais como uma nova UCI, hospitalização domiciliária, hospital de dia, internamento de paliativos e outros.

Referem ainda que têm dificuldade em repor as saídas por aposentação até 31 de dezembro de 2023 no Centro Hospitalar Psiquiátrico de Lisboa (CHPL) e ACES Lisboa Central.

1.1 – Vínculos precários

Para todas as necessidades próprias dos serviços de natureza permanente, com horário completo e subordinação hierárquica deve corresponder um vínculo definitivo. Questionámos a administração sobre o volume dos contratados ao abrigo da covid nos centros de saúde e como pretendem resolver a situação.

Responderam que esses vínculos precários foram contemplados no PDO/2024 que aguarda aprovação.

1.2 – Concursos

Questionámos sobre os concursos para as categorias de especialista e gestor e afirmámos a necessidade do aumento das vagas também nestas categorias.

Informaram que o concurso para 5 vagas de enfermeiro especialista em saúde materna é para a área dos cuidados de saúde primários.

O concurso para as 5 vagas de enfermeiro gestor no ACES Lisboa Central ainda está por concluir e relativamente ao centro de saúde de Sacavém desconhecem se será atribuída vaga.

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. Relembramos a ilegalidade do não pagamento de retroativos a esta data.

O CA cumpre as orientações da Tutela.

B) Contagem de pontos aos Enfermeiros Especialistas e Chefes da antiga carreira (DL 437/91)

Como sempre defendemos, a ACSS emitiu orientações 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 a situação está resolvida no Centro Hospitalar, CHPL e IOGP. No caso dos centros de saúde, aplicará todas as orientações emitidas pela Tutela. Assim, está a revistar “estes casos” e têm a expectativa de resolver até final de junho.

C) Situações de vínculo precário e interrupções

Defendemos que todos os pontos devem ser contabilizados, inclusive aos enfermeiros com falsos recibos verdes que exercem/exerceram funções de carácter permanente e que tenham interrompido contratos por pequenos períodos de tempo, como já foi contemplado nos anos 80.

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

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

Entendem que não há quadro jurídico. Corrigem apenas com orientações da Tutela.

E) 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, 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 avaliados no período entre 2004 e 2014 não são válidas, uma vez que a sua aplicação só começou a ser realizada a partir de 2015. Os enfermeiros não podem continuar a ser penalizados.

O CA refere que estas situações serão regularizadas assim que receberem o histórico dos enfermeiros da ARSLVT.

E) Avaliação do Desempenho no biénio 2021-2022

A Avaliação do Desempenho do biénio 2021-2022 foi realizada nos centros de saúde, no entanto os pontos para efeitos de progressão ainda não foram atribuídos. Os enfermeiros têm direito à progressão e a ter conhecimento dos pontos atribuídos.

De novo, a administração refere que estas situações serão regularizadas, assim que receberem o histórico dos enfermeiros da ARSLVT.

“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.

Este direito tem que ser concretizado o mais rapidamente possível.

O CA afirmou que aplicação a todos os enfermeiros ao mesmo tempo, exigindo a revisitação da situação dos colegas do ACES, que está condicionada pela remissão do histórico dos enfermeiros pela ARS. A expectativa é que em junho/julho esteja resolvido.

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 temos 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), negociámos e foi publicado no Boletim de Trabalho e Emprego (22 novembro 2015) o Acordo Coletivo (Instrumento Parcelar e Transitório). As Cláusulas 2ª e 3ª:

- Aplicam 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;

- Possibilitam o pagamento de eventuais diferenciais (retroativos relativos ao ajustamento salarial nos €1201,48) que venham a ser apurados por meios processuais e procedimentais idóneos.

Os elementos do CA que se fizeram representar desconhecem como está a situação no departamento jurídico da instituição.

Continuamos a defender o pagamento dos retroativos dos diferenciais aos enfermeiros com CIT.

Horários/carência de enfermeiros

As matérias relativas a horários são de matéria de negociação com os sindicatos, conforme determina a lei.

Informação relevante:

Continuam em vigor as regras de organização e prestação de trabalho da 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.

- 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.

Relativamente às USF

Decorrente de relatos de vários colegas sobre a tentativa de não pagamento do suplemento associado à lista de utentes dos enfermeiros de família, por supostamente não deterem 1 550 utentes inscritos na citada lista, desenvolvemos intervenção junto da tutela e denunciámos publicamente.

Esta nossa intervenção, conjuntamente com outras, determinou que o Ministério da Saúde, a 10 de maio, tivesse enviado “orientações” para todas as administrações das ULS assumindo que tiveram a necessidade de melhorar a plataforma SDM com o objetivo de corrigir erros que estavam a originar um recálculo dos suplementos de forma indevida. Ainda, cumprir a medida transitória que sob proposta do SEP consta no diploma. Ver: [Incentivos nas USF modelo B | Tutela clarifica](#)

O CA comprometeu-se a operacionalizar o acerto dos pagamentos ainda em maio. Caso, isto não se concretize, contacta-nos.

Sobre o regime de trabalho nas USF, reafirmamos:

- O regime legal são as 35 horas semanais;
- A alteração da duração do tempo de trabalho e o horário são matérias de negociação com os sindicatos;
- Os “incrementos” não estão regulados, nem podem estar, pelos motivos acima descritos – ou seja, não existe nenhuma lei que determine o número de minutos/horas que os enfermeiros podem ter de aumento do seu horário normal de trabalho, para dar resposta ao aumento das unidades ponderadas/contratualizadas.

Harmonização dos dias de férias aos enfermeiros com CIT

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

Devido à carência de enfermeiros o CA não equaciona atribuir.