

Reunião com a administração da ULS Santa Maria

28 Outubro, 2026



Contagem de pontos e devidos pagamentos em atraso, horários e contratação, foram alguns dos assuntos discutidos na reunião dia 20 de outubro.

Estes foram os assuntos abordados:

Contratação de enfermeiros

A ULS Santa Maria (ULSSM) apresenta um elevado défice de profissionais, em particular enfermeiros. O Quadro Global de Referência do SNS para os anos 2025/2027 limita o reforço de profissionais de 1,9% para 2025 e 2,24% em 2026, um número claramente insuficiente.

Questionámos o Conselho de Administração (CA) sobre o atual número de enfermeiros, quantas vagas existem no mapa de pessoal e quantos enfermeiros existem com vínculo a termo certo ou incerto.

Como resposta referem que o Plano de Desenvolvimento Organizacional (PDO) para 2026 será aprovado, tendo por base o número de enfermeiros existentes (postos de trabalho ocupados) a dezembro de 2025 e não o número total de postos de trabalho em mapa de pessoal. Estas orientações políticas, definidas no Quadro Global de Referência, têm como consequência a redução do número de postos de trabalho de enfermeiros para 2026 em 53, comparativamente a 2024 (passa de 2448 em 2024 para 2395 em 2026).

Para fazer face às necessidades tem-se registado um aumento de trabalho extraordinário, da contratualização da prestação de serviços e do recurso a contratos a termo incerto quando é necessário substituir enfermeiros em

ausência prolongada.

Relativamente aos concursos, a ULS fez o levantamento de necessidades e aguarda autorização da ACSS para avançar. Não está previsto concurso para enfermeiros em funções de direção, contudo o CA ficou de analisar.

É inadmissível que o governo limite a contratação quando as necessidades de cuidados de enfermagem da população aumentam e os enfermeiros têm horários e ritmos de trabalho elevados.

Horários

A carência de enfermeiros, provocada pela desvalorização ao longo dos anos, tem resultado num volume elevado de horas extraordinárias e desregulação de horários.

Por intervenção do SEP e dos enfermeiros, as horas extraordinárias registadas em “bolsa de horas” não foram eliminadas, como pretendia a administração. No entanto, devido à carência, as horas acumuladas indevidamente não estão a ser pagas como extraordinárias, nem gozadas (quando é opção do enfermeiro).

A regulação dos horários, aplicando as 35 horas semanais e as regras de elaboração de horários, é ponto chave para a conciliação da vida profissional com a vida pessoal, familiar e social dos enfermeiros.

É imperativo que o Governo e o CA criem condições que atraiam e fixem enfermeiros no SNS e na ULSSM.

Operacionalização da Lei 51/2025

Questionámos sobre a aplicação da Lei 51/2025 – correção das posições intermédias dos enfermeiros especialistas decorrentes do DL 71/2019.

Consideramos que a Lei produz efeitos a junho de 2019.

Diz aguardarem orientações da ACSS, tendo já transmitido o impacto financeiro considerando 2019 e 2024.

Contagem de pontos e devidos pagamentos em atraso

A – PAGAMENTO DE RETROATIVOS DESDE JANEIRO DE 2018 AOS ENFERMEIROS QUE DETINHAM PONTOS SUFICIENTES A ESTA DATA

O descongelamento das progressões concretizou-se em 2018. O SEP não desiste dos retroativos a esta data, à semelhança do que aconteceu com outras carreiras da administração pública. Questionámos sobre o pagamento dos devidos retroativos.

O Conselho de Administração segue orientações da Tutela.

Lembramos que estamos a recolher os documentos dos sócios para avançar com processos judiciais individuais e continuamos a reivindicar junto do Ministério da Saúde o pagamento para todos os enfermeiros.

B – SITUAÇÕES DE VÍNCULO PRECÁRIO E INTERRUPTÕES

Defendemos que todos os pontos devem ser contabilizados, inclusive aos enfermeiros com vínculos precários e que tenham interrompido os contratos. Lembramos que a ACSS emitiu novas FAQ no sentido de que as instituições não considerem a interrupção até um ano desde que seja por facto inimputável ao enfermeiro.

O CA referiu que o tempo de exercício com vínculo precário foi considerado na atribuição de pontos e que seguem as orientações das FAQ.

C- ENFERMEIROS COM INGRESSO OU PROGRESSÃO NO 2º SEMESTRE DO ANO

Defendemos que devem ser atribuídos pontos no ano de ingresso, independentemente do momento, tal como fizeram várias instituições do país.

O CA não está de acordo. Segue orientações da tutela.

Avaliação de Desempenho (AD)

A Avaliação de Desempenho, através do modelo SIADAP, constitui uma injustiça para os enfermeiros e um travão à sua progressão na carreira. Não desistimos da sua revogação e até lá, continuaremos a lutar por avanços imediatos, tais como a eliminação das quotas e a alteração obrigatória de posição com três anos com avaliação positiva, como exige a Frente Comum de Sindicatos da Administração Pública.

Questionámos a administração sobre o processo de avaliação.

A administração afirmou que a AD de 2025 está finalizada, no entanto ainda não avançou com a contagem de pontos.

Lembramos que, de acordo com legislação em vigor, a progressão decorre das menções qualitativas e que, só quando não existe dotação orçamental, se faz obrigatoriamente através da acumulação de pontos (agora 8).

Comprometeu-se a analisar.

Harmonização dias de férias e outros direitos

A harmonização de direitos entre enfermeiros, independentemente do vínculo laboral, é uma das reivindicações do SEP, que tem feito caminho de conquista em várias instituições. Defendemos que a ULSSM, além da majoração de um dia de férias por cada decénio de exercício, pode e deve harmonizar as restantes matérias de compensação aos enfermeiros que exercem no internamento de oncologia e psiquiatria.

O CA afirma que só aplica aos enfermeiros com Contrato de Trabalho em Funções Públicas (CTFP) e que aguardam resposta da ACSS para eventual aplicação aos enfermeiros com Contrato Individual de Trabalho.

Para mais esclarecimentos contacta o dirigente ou delegado do SEP mais próximo.