

Reunimos com a Administração da ULS Amadora-Sintra

17 Abril, 2025



Foi a 7 de abril. Mapa de pessoal, contagem de pontos e Avaliação do Desempenho, foram alguns dos temas abordados.

Mapa de pessoal e contratação

A ULS Amadora-Sintra (ULSAS) apresenta um elevado défice de profissionais, em particular de enfermeiros. O Plano Global de Referência do SNS para os anos 2024/2026 fixa um reforço de profissionais até 5%.

Questionámos o Conselho de Administração se estaria previsto o aumento do mapa de pessoal para o ano de 2025, qual o número de enfermeiros em cada uma das categorias no final de 2024 e quantos enfermeiros existem com vínculo a termo certo ou incerto.

O Conselho de Administração referiu que toda a ULS conta com 1493 enfermeiros efetivos nas diversas categorias a 31 de dezembro de 2024, estando previstos 1803 no Plano de Desenvolvimento e Orçamento (PDO) de 2024, já contando com o Hospital de Sintra que esperam que abra no próximo mês.

O Plano para a Recuperação e Resiliência (PRR) prevê a implementação de 40 equipas comunitárias de saúde mental, tendo neste âmbito sido criado em janeiro, através de portaria, os apoios financeiros para o ano de 2025.

Referiram que esperam que venha a ser criada uma equipa de comunitária de saúde mental.

Aplicação da Portaria 81/2025/1

Como defendemos em diversas reuniões com o Conselho de Administração e com o Ministério da Saúde, a alteração que ocorreu na grelha salarial da Carreira de Enfermagem na Administração Pública deveria ser repercutida, também a 1 de novembro de 2024, aos enfermeiros a quem se aplica o Acordo de Empresa do Hospital Fernando Fonseca com o respetivo aumento do valor/hora para todos os efeitos.

A nossa intervenção e dos enfermeiros levou à publicação da portaria 81/2025/1, que define os termos de atribuição do montante remuneratório complementar aos enfermeiros abrangidos pelo Acordo de Empresa, contudo há algumas insuficiências, nomeadamente a sua aplicação aos enfermeiros contratados com vínculo a termo incerto, a sua aplicação futura ou o montante pago às enfermeiras que se encontram em licença de maternidade.

O Conselho de Administração manifestou concordância com a nossa análise, mas diz não ter respaldo legal para a resolução das limitações.

Precisamos negociar a alteração do atual Acordo de Empresa do Hospital Fernando da Fonseca para que, entre outros aspetos, deva consagrar a garantia da expectativa de desenvolvimento salarial aos enfermeiros que permaneçam no Acordo e acomodar futuras alterações à Carreira de Enfermagem.

Operacionalização do DL 111/2024

Foi questionada a administração sobre a aplicação do DL 111/2024 e o pagamento dos devidos retroativos.

Referiram que já procedeu à sua aplicação a todos os enfermeiros e ao pagamento dos respetivos retroativos.

Se não foste devidamente reposicionado contata-nos.

Contagem de pontos – Mudança de posição remuneratória

Continuamos a lutar pelo fim das várias injustiças relativas criadas com o DL 80-B/2022 que contempla a atribuição de pontos para efeitos de progressão, nomeadamente:

a) Pagamento de retroativos desde janeiro de 2018

O direito à progressão concretizou-se em 2018 e não desistimos dos retroativos a esta data. É urgente que seja feita justiça aos enfermeiros!

A administração afirma que apenas segue orientações da Tutela.

b) Situações de vínculo precário e interrupções

Defendemos que todos os pontos devem ser contabilizados, inclusive aos enfermeiros com vínculos precários e que tenham tido interrupções. 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.

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

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

d) Dívidas da ARS Lisboa e Vale do Tejo (ARSLVT) aos enfermeiros – centros de saúde

Perguntámos pela contagem de pontos dos colegas dos centros de saúde.

A administração referiu que a ULS tem os históricos dos enfermeiros dos centros de saúde incompletos e que o programa SPMS ainda está a migrar processos.

É uma injustiça, os enfermeiros não podem ser penalizados pelo simples facto de a natureza da sua instituição de origem ter sido alterada. O Governo pode resolver esta situação de imediato.

Se não te contaram todos os pontos para efeitos de progressão, contacta-nos.

Avaliação do Desempenho

A Avaliação do Desempenho através do modelo SIADAP constitui uma injustiça para os enfermeiros e um travão à sua progressão na carreira. Não desistimos da sua revogação!

Apesar disso, não desistimos de lutar por algumas melhorias, tais como a alteração obrigatória de posição com quatro pontos, como exige a Frente Comum.

Questionámos a administração sobre o processo de avaliação do biénio 2023/2024, mais concretamente, em que fase se encontrava.

Afirmaram que as entrevistas foram feitas, que o processo referente ao biénio 2023/2024 foi totalmente realizado. O ACES da Amadora e Sintra está a finalizar. Pensam homologar as avaliações em maio.

Relembramos que os enfermeiros têm 10 dias úteis para reclamar do ato de homologação final após tomada de conhecimento.

Se pretendes reclamar da avaliação, contacta-nos.

Cuidados de Saúde Primários e outros

Os Cuidados de Saúde Primário são a porta de entrada no SNS e desempenham um papel fundamental na promoção da saúde e prevenção da doença. Nunca é demais lembrar que foi graças ao papel dos Cuidados de Saúde Primários que o SNS se tornou um exemplo a nível mundial, mudando para sempre o paradigma da saúde em Portugal, após a Revolução de Abril.

Para que cumpram a sua missão é imperativo que os meios sejam reforçados. É com preocupação que vemos o caminho da privatização através das Unidade Saúde Familiar modelo C ou das anunciadas Parcerias Público Privadas.

Questionámos ainda a administração sobre a contratualização de reforço da vacinação ao sector privado, como na farmácia e relembramos o papel fundamental dos enfermeiros nesta área.

A administração afirmou que não pretende contratualizar com o sector privado, além do que foi estabelecido pela Direção Executiva do SNS (vacinação da gripe e covid).

Harmonização dos dias de férias aos enfermeiros com CIT

Defendemos que a ULSASI pode e deve harmonizar os dias de férias entre enfermeiros, ou seja, os enfermeiros com CIT devem ter a mesma majoração dos dias de férias que os enfermeiros com CTFP. O Conselho de Administração não a equaciona, afirmando que não tem enquadramento legal.

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!