Reunimos com a administração da ULS Amadora Sintra

10 Abril, 2024



Foi a 22 de março e a primeira num contexto de Unidade Local de Saúde.

MAPA DE PESSOAL, CONTRATAÇÃO E APLICAÇÃO DE LEGISLAÇÃO

A carência de enfermeiros na ULS Amadora/Sintra (ULSAS) está evidenciada nas horas extraordinárias realizadas e nos concursos para bolsa de recrutamento (abertas em novembro de 2023 e fevereiro de 2024). O mapa de pessoal é claramente insuficiente.

A administração afirmou que solicitou o aumento de vagas para a categoria de enfermeiro. Aguarda a aprovação final do **P**lano de **D**esenvolvimento **O**rganizacional (só foi aprovado na generalidade) pela Direção Executiva do SNS. Só depois é que pode proceder a novos recrutamentos.

Sobre a aplicação do quadro legal, incluindo o atual Acordo de Empresa, informaram-nos que aos atuais enfermeiros e aos futuramente recrutados para o hospital aplica-se o Acordo de Empresa e, aos enfermeiros dos centros de saúde aplica-se a legislação geral que vigora no SNS. Acentuou que cada um progride conforme o seu vínculo de origem e que ninguém ficará prejudicado no seu desenvolvimento profissional.

Perfilhando o mesmo entendimento sobre esta matéria, com a expectável e possível mobilidade de enfermeiros dentro da ULS, manifestámos a nossa preocupação relativamente à contratação futura e à aplicação da Avaliação

do Desempenho com as regras que vigoram.

1.1- Vínculos precários

Todos os enfermeiros que exercem funções próprias dos serviços de natureza permanente, com horário completo e subordinação hierárquica, devem deter um contrato definitivo. Assim, todos os enfermeiros nestas circunstâncias e que detenham um contrato a termo ou que, inadmissivelmente, estejam subcontratados através de empresa devem passar a deter um contrato sem termo.

Referiram que os vínculos precários ao abrigo da Covid que ainda existem nos centros de saúde serão analisados após a aprovação do PDO. No hospital, os contratos a termo incerto que existem são com fundamento em substituição de ausências prolongadas de colegas e que, em regra, transitam para Contrato Sem Termo assim que há saída definitiva de enfermeiros.

Acrescentaram ainda que têm dificuldade em contratar, apesar de no último concurso terem entrado 18 enfermeiros.

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 do hospital para a categoria de gestor está finalizado e que os 7 enfermeiros abrangidos já tomaram posse. Relativamente aos centros de saúde, os concursos para enfermeiro gestor estão a decorrer e serão ocupadas 8 vagas no ACES Sintra e 3 no ACES Amadora. Depois do concurso estar concluído irão avaliar necessidades.

Para a categoria de especialista, o concurso aberto no hospital, em 2022, está encerrado.

1.3- Consolidação de vínculo em caso de mobilidade

Sobre a consolidação de mobilidade, designadamente de enfermeiros detentores de um CIT (oriundos de uma EPE) e que atualmente exercem funções em regime de mobilidade nos ACES, consolidam onde estão agora a exercer funções, incluindo, mantendo o CIT. Os enfermeiros nestas circunstâncias e que não têm a sua situação resolvida devem, como informou o CA, efetuar novo pedido de consolidação.

PROGRESSÃO E AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO

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

a) Pagamento de retroativos desde janeiro de 2018

O direito à progressão concretizou-se desde 2018. Reiterámos a ilegalidade do não pagamento de retroativos a partir desta data. Assina a minuta do SEP dirigida ao Diretor Executivo do SNS.

b) Contagem de pontos aos enfermeiros especialistas, chefes e supervisores da antiga carreira (DL 437/91) e aos que foram "responsáveis pela formação em serviço"

Como sempre defendemos, a ACSS já emitiu orientações às instituições de saúde relativamente à correção destas situações de injustiça relativa. Ou seja: (i) aos enfermeiros que tomaram posse nas categorias de Especialista, Chefe e Supervisor entre 2004 e 2011 (mediante concursos abertos até setembro de 2009), e (ii) aos

enfermeiros que foram “responsáveis pela formação em serviço” (no tempo e termos do DL 437/1991), devem ser contabilizados pontos desde 2004.

O CA afirma que aplica e aplicará todas as orientações emitidas pela Tutela.

c) Situações de vínculo precário e interrupções

Defendemos que ao tempo de exercício de todos os enfermeiros que exerceram funções próprias dos serviços de natureza permanente, com horário completo e subordinação hierárquica, ainda que com um vínculo inadequado (precário) e com interrupções até 60 dias (que anteriores governos já assumiram para situações semelhantes), devem ser atribuídos pontos para efeitos de progressão.

O CA ficou de analisar.

d) Enfermeiros com ingresso ou progressão no 2º semestre do ano. Defendemos que devem ser atribuídos pontos nesse ano de ingresso/progressão. Administração vai analisar.

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

De acordo com a Carreira de Enfermagem (DL 71/2019) e o 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 o SIADAP só começou a ser aplicada aos enfermeiros a partir de 2015. Os enfermeiros não podem continuar a ser penalizados.

O CA refere que estas situações serão regularizadas.

f) Avaliação do Desempenho no biénio 2021-2022

A Avaliação do Desempenho do biénio 2021-2022 foi realizada/encerrada nos ACES de Sintra e da Amadora. 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.

Relativamente a todas estas situações relacionadas com “contagem de pontos”, o CA assumiu que irá:

- Revisitar a situação de todos os enfermeiros, assim que a ARS Lisboa e Vale do Tejo (ARSLVT) enviar o histórico de cada enfermeiro;
- Notificar os enfermeiros de, sendo o caso, alterações de posição remuneratória e dos pontos detidos;
- Avançar com a constituição do novo Conselho Coordenador de Avaliação nos centros de saúde.

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. Exigimos a operacionalização da aplicação desta legislação o mais rapidamente possível.

O CA afirmou que aplicará a citada legislação assim que revisitar/corrigir as diversas situações acima referidas e que está condicionada pela ARSLVT lhe comunicar o histórico dos enfermeiros.

Enfermeiras discriminadas por terem sido mães. Por terem sido mães e estarem no exercício de direitos da parentalidade, em licença parental, foram “esquecidas” pela ARSLVT e não foram consideradas para efeitos de atribuição do suplemento remuneratório devido aos enfermeiros especialistas. Consequentemente, não transitaram para a categoria de enfermeira especialista em 1 de junho de 2019.

Temos lutado para solucionar este problema que envolve umas dezenas de enfermeiras (cerca de 20 na ARSLVT). A administração ficou de analisar a situação.

HORÁRIOS/CARÊNCIA DE ENFERMEIROS. As matérias relativas a horários são de negociação com os sindicatos, conforme determina a lei. Disponibilizámo-nos no sentido de contribuir para a elaboração do novo regulamento de horários na ULSAS.