

Reunimos com a administração da ULS Loures Odivelas

6 Junho, 2024

A reunião com o Conselho de Administração aconteceu a 17 de maio. Horários, progressão e carreira foram alguns dos assuntos abordados.

Partilhamos os assuntos abordados nesta reunião:

1 – Mapa de pessoal e contratação

O mapa de pessoal da ULS Loures Odivelas é claramente insuficiente.

A administração afirmou que solicitou o aumento de 284 vagas, no entanto ainda aguarda a aprovação do Plano de Desenvolvimento e Orçamento (PDO) no que respeita ao recrutamento, uma vez que este só foi aprovado na generalidade. Adiantaram ainda o atual mapa tem 80 postos de trabalho por preencher.

1.1 – Concursos para enfermeiro especialista e gestor

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

Informaram que abrirão concursos para aquelas categorias o mais rapidamente possível e que os enfermeiros especialistas existentes no hospital transitarão automaticamente para a categoria.

Para os centros de saúde aguarda-se a conclusão do concurso para enfermeiro gestor da ARS Lisboa e Vale do Tejo (ARSLVT).

2 – Horários/Carência de enfermeiros

A carência de enfermeiros é comprovada e reconhecida pela instituição e está evidenciada nos últimos concursos para bolsa de recrutamento. Este facto tem provocado a redução de elementos por turno, o aumento do ritmo de trabalho e o aumento das horas extraordinárias.

O CA afirmou que paga todas as horas extraordinárias realizadas.

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.
- 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 questionámos sobre qual o motivo pelo qual requereu o acréscimo do “incremento” contratualizado.

O CA transmitiu que não pretendeu impor “incrementos de horário”.

Sobre o regime de trabalho nas USF, o SEP reafirma:

- O regime legal são as 35 horas semanais;
- A alteração da duração/tempo de trabalho semanal e do horário é matéria 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.

3- 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) Contagem de pontos aos enfermeiros nas antigas PPP

Em agosto de 2023 e após dois anos de inúmeras ações de luta e reivindicação, os enfermeiros conseguiram a adesão do hospital de Loures aos Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho celebrados entre o SEP e as restantes EPE.

A luta foi imperativa para que a situação específica dos enfermeiros que exerceram em PPP fosse acautelada nas FAQ emitidas pela Administração Central do Sistema de Saúde (ACSS), em dezembro de 2022, sobre a “recuperação de pontos detidos pelos trabalhadores enfermeiros”.

O CA afirmou que esclareceu o assunto com a ACSS e apenas segue orientações da tutela.

Apenas aplicará a contagem de pontos aos enfermeiros colocados na posição 15 da grelha salarial da carreira de enfermagem.

É incompreensível que a administração ainda não tenha atribuído os justos pontos para efeitos de progressão aos enfermeiros.

Não desistimos!

B) Pagamento de retroativos desde janeiro de 2018

O direito à progressão concretizou-se em 2018. Lembramos a ilegalidade do não pagamento de retroativos a esta data.

O CA cumpre as orientações da tutela.

C) Contagem de pontos aos enfermeiros especialistas e chefes da antiga carreira (DL 437/91) – centros de saúde

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.

O CA afirma que aplicará todas as orientações emitidas pela tutela assim que receberem o histórico dos enfermeiros da ARSLVT.

D) 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.

E) enfermeiros com ingresso ou progressão no 2º semestre do ano

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

F) 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 naquele período não são válidas, uma vez o SIADAP só começou a ser aplicado aos enfermeiros a partir de 2015. Os enfermeiros não podem continuar a ser penalizados.

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

G) Avaliação do desempenho no biénio 2021-2022

A Avaliação do Desempenho do biénio 2021-2022 foi realizada nos ACES mas os pontos para efeitos de progressão ainda não foram atribuídos. Os enfermeiros têm direito à progressão e a ter conhecimento dos pontos atribuídos.

O CA 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.

Afirmámos que este é um direito que a ULSSJ terá que operacionalizar o mais rapidamente possível.

Mais uma vez, o CA afirmou que não receberam o histórico dos enfermeiros dos ACES.

4 – Harmonização de direitos aos enfermeiros com CIT

Pedimos reunião à administração em finais de março e um dos pontos da ordem de trabalhos sugerida era o da harmonização dos dias de férias aos enfermeiros com CIT, por entendermos ser da mais elementar justiça.

Entretanto, a administração emite uma circular a 8 de abril anunciando a majoração de um dia de férias por cada dez anos de serviço, tal como acontece com os enfermeiros com CTFP.

No entanto, a harmonização de direitos não fica por aqui pelo que propusemos, a redução da carga horária e majoração de férias aos detentores de um CIT no serviço de psiquiatria, tal como está previsto para os detentores de um CTFP.

O CA comprometeu-se a reduzir a carga horária e a majorar os dias de férias aos enfermeiros com CIT na psiquiatria.

Informamos:

A carreira de enfermagem aplicada aos CTFP (DL 248/2009), manteve em vigor o artigo 57º do Decreto-Lei 437/91 que prevê a compensação pelo exercício de funções em condições particularmente penosas como as unidades de doentes exclusivamente do foro oncológico e psiquiátrico:

- O direito a um período adicional de férias de cinco dias úteis, a gozar no ano seguinte, entre 1 de janeiro e 31 de maio, ou entre 1 de outubro e 31 de dezembro, que não releva para efeitos de atribuição de subsídio de férias;
- A redução no horário de trabalho de uma hora semanal por cada triénio de exercício efetivo, até ao limite de 30 horas semanais, sem perda de regalias.

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

Em conjunto vamos conseguir concretizar.