

# 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.**