

# Exigimos que os vínculos precários no CHU São João passem a efetivos

16 Março, 2021

Reunimos com a administração do CHU S. João a 26 de fevereiro. Prémios Covid, Avaliação do Desempenho e trabalho extraordinário foram algumas das questões abordadas.

**Sobre a regularização de vínculos precários** defendemos que face à carência, todos os enfermeiros com estes vínculos (contrato a termo certo/CTC de 4 meses e contrato a termo incerto), com fundamento em substituição de colegas, “devem passar a efetivos” (contrato sem termo).

**CA |** Todos os CTC de 4 meses estabelecidos (cerca de 40) até 31 de julho de 2020 (perfazem 8 meses até 31 de março de 2021) bem como todos os contratos a termo incerto estabelecidos até setembro de 2020, com fundamento em substituição de colegas ausentes, já foram reconvertidos em contrato sem termo.

Foi estabelecido contrato sem termo com 34 enfermeiros para as UCI.

Face à ausência de quadro legal “para passarem” a contrato sem termo, os admitidos entre 1 de agosto e 31 de dezembro de 2020 permanecem com CTC de 4 meses.

Enquanto houver carência, não é prática despedir. Aguardam orientações.

## “Prémio covid” relativo a 2020 e subsídio pelo risco acrescido a partir de 2021

**SEP |** Para poupar dinheiro e não reconhecendo o esforço coletivo de todos, o Governo e Ministério da Saúde impuseram legislação que o atribui a poucos enfermeiros, criando desigualdades, injustiças e clivagem na profissão.

**CA |** Relativamente ao “Estado de Emergência de 2020” (19 de março a 2 de maio) e aplicando a legislação: já pagaram o “prémio de desempenho”. Estão a efetuar o levantamento relativo ao acréscimo do número de dias de férias.

No que respeita ao Subsídio pelo Risco acrescido, que entrou em vigor em janeiro de 2021 mas cujo pagamento é efetuado de 2/ 2 meses (em março pagariam janeiro/ fevereiro), aguardam regulamentação/orientação do Ministério da Saúde.

## Avaliação do Desempenho (AD) relativo ao biénio 2019/2020

**SEP |** As exigências inerentes à “resposta ao quadro pandémico” envolveu todos enfermeiros e por isso todos devem ser valorizados. Por outro lado, não houve condições de concretizar, nos termos legais, a Avaliação do

Desempenho deste biénio. Neste quadro, junto do Governo e Ministério da Saúde, estamos a exigir a sua não concretização e a atribuição de pontos/ relevante.

**CA |** Concorda com a nossa posição. O processo foi iniciado em 2019 e interrompido em 2020. Não houve condições para concretizar procedimentos, incluindo reformulação de objetivos, etc. face à pandemia. Cumprirá a legislação existente ou as orientações da tutela que venham a existir.

Relativamente ao biénio 2021/2022, referem estar reunidas condições para aplicar o SIADAP. No nosso entendimento a primeira fase do processo já está comprometida.

## **Abertura de concursos**

**SEP |** Sabendo que é necessária autorização dos Ministérios das Finanças da Administração Pública e Saúde, manifestámos a imperiosa necessidade de abrirem concursos para as Categorias de Enfermeiro Especialista e Gestor.

**CA | Para Especialista:** Com a transição de carreira que ocorreu a 1 de junho de 2019, os 25% de postos de trabalho/mapa de pessoal ficaram ocupados. Solicitaram autorização à tutela para poderem atingir os 30%. Ministério da Saúde solicitou fundamentação económica. Aguardam.

**Para Enf Gestor:** Apesar de terem 20 postos de trabalho (“função gestão”) ocupados por Enfermeiros em Funções de Chefia (nos termos do art.º 18.º do DL n.º 248/2009), solicitaram autorização para abertura de concurso para 12. Aguardam.

## **CIT: número de dias de férias**

**SEP |** Continuamos a reivindicar a harmonização, do mesmo número de dias de férias, entre CIT e CTFP, ou seja, acréscimo de 1 dia por 10 anos serviço

**CA |** Mantêm essa questão em aberto mas por ausência de oportunidade ainda não têm posição final.

## **Trabalho extraordinário**

**SEP |** Ainda que com dimensão diversificada consoante os serviços, no global, houve um aumento brutal do número de dias/horas de trabalho extraordinário. Todas devem ser pagas, independentemente do “plafond” mensal previsto para cada serviço. Trabalho extra realizado, nos termos da lei, deve ser pago.

**CA |** Aquando da elaboração do Plano/ Orçamento anual, prevê um número global/ “plafond” de horas extras para o ano que é desagregado mensalmente e por serviço. Significa que uns meses poderão “fazer mais e noutros menos”, e, “nuns serviços podem ultrapassar o plafond e noutros não realizarem trabalho extra”. Contudo, a referência é sempre o montante global anual previsto. Quanto ao pagamento, cumprem a lei.

**Pagamento da última “tranche” (25%) devida a 1 de dezembro de 2019 e relativa ao descongelamento das progressões (aos enfermeiros que transitaram para a Categoria de Enfermeiro Especialista)**

– Decorrente da nossa intervenção junto da instituição e também da ACSS e Ministério da Saúde, já foi paga em dezembro de 2020, com os devidos retroativos.