

Reunião com o Conselho de Administração da ULS Almada-Seixal

3 Fevereiro, 2025



No dia 27 de janeiro, discutimos com o CA da ULS Almada-Seixal questões como férias, horas acumuladas e progressões, com compromisso de análise por parte do CA.

Reunimos com o Conselho de Administração (CA) da Unidade Local de Saúde Almada- Seixal no dia 27 de janeiro, mas, por constrangimentos de tempo, não foi possível esgotar a Ordem de Trabalhos que apresentámos:

Atribuição de dia de férias por cada 10 anos de serviço aos enfermeiros com Contrato Individual de Trabalho (CIT):

Voltámos a referir que está na esfera de resolução do CA atribuir este dia de férias, repondo justiça entre enfermeiros e entre outros trabalhadores, referindo que a Enfermeira Diretora conhece a importância que esta questão tem na instituição e o incómodo que causa entre os enfermeiros.

O CA assumiu o compromisso de fazer o levantamento de quantos enfermeiros seriam abrangidos e deliberar sobre a atribuição nessa base (**solicita a nossa minuta e faz chegar ao CA a tua situação**).

Horas acumuladas em “bolsa” – trabalho extraordinário/suplementar em dívida aos enfermeiros:

Denunciámos o facto de haver vários enfermeiros com dezenas, e em alguns casos centenas, de horas acumuladas (descansos compensatórios/ tolerâncias/feriados não gozadas nos 8 dias seguintes), conforme Art.º 56º do Decreto-Lei n.º 437/91 em vigor e cujos gozo é inexecutável.

Os Enfermeiros solicitaram o pagamento destas horas e obtiveram do Serviço dos Recursos Humanos (SRH) a resposta de que estas horas não seriam pagas por deliberação do CA. O que é inadmissível, havendo, neste caso, incumprimento por parte da instituição.

Face ao volume de horas (acima das 300 em muitos casos!) e ainda à carência de enfermeiros, o gozo destas horas não é executável, pelo que propusemos o pagamento, em Trabalho Extraordinário (TE), destas horas, por acordo com cada enfermeiro.

O CA, reconhece esta “dívida” e informou que está a fazer o levantamento destas horas para deliberar sobre a forma de pagamento e critérios transversais a todos os serviços, por forma a “liquidar” a dívida e prevenir que acumule no futuro.

Avaliação do desempenho (AD) /progressões:

- Questionámos acerca da data de progressão de enfermeiros que aguardam progressão desde 2023;
- O CA informou que está concluída a AD dos enfermeiros de todos os serviços e Unidades, faltando apenas o biénio 2023/2024 e que depende do SRH a concretização das progressões;
- A este respeito questionámos acerca do acesso à informação dos pontos detidos, concretamente do direito à informação e acesso ao processo individual;
- CA informou que seriam comunicados dos Pontos de forma individual, mas que está a ser preparado o acesso informático para cada trabalhador;
- Questionámos a adequação de critérios decorrente do Decreto-Lei n.º 12/2024 que altera as menções e pontos, com efeitos a 2025, por sabermos que ainda não está concretizada;
- O CA esclareceu que o Conselho Coordenador de Avaliação já está a finalizar esta alteração para comunicar aos avaliadores e finalizar a AD dos enfermeiros e inerente progressão

Atribuição de pontos e correspondentes reposicionamentos Remuneratórios – DL n.º 80-b/2022

Não desistimos de resolver as injustiças, pelo que registamos positivamente o acolhimento à nossa reedificação de atribuição de pontos aos enfermeiros graduados.

Voltámos a referir que, no caso dos enfermeiros que iniciaram funções no II semestre do ano, há prejuízo na atribuição de pontos e é “apagado” tempo de trabalho, o que entendemos como não sendo possível.

Mantemos a reivindicação de atribuição de pontos ao ano de ingresso nestes casos.

Enfermeiros com contratos de 40 horas:

Questionámos acerca dos critérios que estavam a ser aplicados para a sua transição para a carreira de enfermagem/35 horas.

Pelo que nos foi referido estão a proceder corretamente, caso tenhas dúvidas, contacta-nos.

Unidades dos cuidados de saúde primários:

UCC- a propósito da alteração em sede de Regulamento Interno que cria “polos” e não novas UCC, referimos que as UCC devem existir uma por Centro de Saúde, como determina o respetivo Despacho e não “polos” – ou seja, equipas com coordenação de enfermagem que articulem entre si, mas independentes no seu funcionamento e articulação com a comunidade. Denunciámos ainda falta de recursos humanos e outros meios nestas unidades.

USF- Modelo B:

Denunciámos a dívida de pagamento de suplementos relacionados com o desempenho, concretamente os associados ao IDG referentes a 2023 cuja responsabilidade de resolução é da ULS.

O CA referiu que tinha averiguado a questão, mas que a ARSLVT tinha um funcionamento “diferente” das restantes e que só pagava estes montantes aquando da saída dos enfermeiros das USF.

Referimos que esta informação não corresponde à realidade e fizemos o seu correto enquadramento, concluindo que esta em dívida o ano de 2023 que terá de ser regularizado.

O CA compromete-se a rever a sua posição e reavaliar a situação.

Horários de trabalho dos enfermeiros:

Abordámos a Circular Informativa n.º 71- que se reporta aos CSP e “obriga” ao gozo de Descanso Compensatório (DC) nos 3 dias seguintes à realização do turno extraordinário e ainda que poderão transitar para o ano seguinte o máximo de 7 horas no que respeita a horas de compensação.

O CA referiu que a norma existe para incentivar o gozo e não permitir acumular horas, o que registamos como positivo. Contudo esclarecemos que se aplica aos enfermeiros o Artigo. n.º 56º do Decreto-Lei n.º 437/91- ou seja, o gozo do DC é programado nos 8 dias seguintes.

Caso transitem horas, não podem ser apagadas. Uma circular informativa não se sobrepõe ao que está legislado.

Ficaram por abordar outras questões acerca de organização dos horários dos enfermeiros que nos foram reportadas e ainda questões organizacionais e injustiças que decorrem da aplicação do DL n.º 111/2024, pelo que já solicitámos nova reunião.