ULS Litoral Alentejano harmoniza Contratos Individuais Trabalho

19 Maio, 2021



Reunimos com o Conselho de Administração a 10 de maio, dando continuidade a alguns assuntos abordados em agosto de 2020. Vínculos precários, harmonização dos CIT e Avaliação do Desempenho foram alguns dos assuntos.

Regularização de vínculos precários

Face à carência de enfermeiros defendemos que todos com vínculo precário – 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).

O Conselho de Administração referiu ter solicitado, junto da tutela, a regularização de todos estes contratos com vínculo precário, através da conversão em contratos sem termo.

A Luta do SEP e a denúncia pública desta injustiça, concretizada em várias ações a nível nacional e também na região – Tribunas Públicas com a Comissão de Utentes – já obrigaram o Governo a legislar no sentido de vincular estes colegas.

Despacho que foi publicado no Dia Internacional do Enfermeiros.

Aceder ao link: http://bit.ly/Despacho4794-maio2021

“Prémio Covid” relativo a 2020 e subsídio pelo risco acrescido a partir de janeiro 2021

O Governo e Ministério da Saúde impuseram este “Prémio de Desempenho”, relativamente ao “Estado de Emergência de 2020” (19 de março a 2 de maio), com intenção de o atribuir a poucos enfermeiros, criando desigualdades, injustiças e clivagem na profissão.

Informaram-nos que já pagaram o referido “prémio de desempenho” e 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), informaram que vão pagar no mês de maio, vai abranger Serviço COVID/SUG todos os enfermeiros/as, ADR, UCC, USP e SUB.

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

As exigências inerentes à “resposta ao quadro pandémico” envolveram 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 atribuição de Menção de Relevante (que corresponde a 4 Pontos).

Concordam com esta reivindicação e informou que vai propor esta menção de Relevante, a todos os trabalhadores da instituição, o que registamos como positivo.

Abertura de concursos

Sabendo que é necessária autorização dos Ministérios das Finanças da Administração Pública e Saúde, manifestámos a necessidade de abrirem concursos para as Categorias de Enfermeiro Especialista e Gestor. Por outro lado, referimos que a perspetiva de valorização profissional é fundamental para que a instituição atraia enfermeiros.

Informaram-nos que está previsto concurso para 8 postos para **Enfermeiro Gestor** em 2021, estando em fase de aferir o procedimento concursal.

No que se refere a Concurso para **Enfermeiro Especialista** referiu, que todos os que estavam a exercer a 31 maio 2019 transitaram para a categoria. Não estão ainda identificadas as necessidades da instituição por domínio de Especialidade para solicitar a abertura de concurso estando neste momento 38 Enfermeiros Especialistas “fora da categoria”.

Contrato individual de trabalho (CIT): número de dias de férias

Voltámos a colocar a justa reivindicação de harmonização, dos dias de férias entre enfermeiros com CIT e com

CTFP.

Assumiram que seriam harmonizados os dias de férias: acréscimo de 1 dia, por 10 anos serviço, aos enfermeiros com CIT.

Vale sempre a pena lutar!

Relativamente aos dias de Férias que não puderam ser gozados em 2020 questionámos e fomos informados, que serão majorados, como prevê a legislação (DL n.º 17/2021) ou seja, por cada 5 dias não gozados há direito a mais 1, que pode ser gozado ou pago.

Trabalho extraordinário e dívida acumulada

Voltámos a colocar a necessidade de pagamento de horas de trabalho acumuladas há vários anos que estão em dívida aos enfermeiros da ULSLA.

A Administração propôs um plano de pagamento faseado em vários meses em Trabalho Normal. Atendendo ao elevado número de horas acumuladas e considerando que seriam difíceis de apurar os valores exatos de cada mês por enfermeiro.

Correspondendo a trabalho efetivamente prestado além do PNT e face à ausência de possibilidade de Gozo devido ao deficit crónico de enfermeiros, defendemos o seu pagamento como Trabalho Suplementar/ Extraordinário (TE).

Face a esta proposta o CA ficou de apresentar um plano de pagamento faseado com acréscimo de 50% aos valores apurados.

Atribuição de pontos aos enfermeiros com CIT para efeitos de progressão

Voltamos a colocar esta justa reivindicação e referimos o compromisso da anterior Administração neste sentido, que não o concretizou. Afirmámos ainda que para além de justa é crucial para atrair enfermeiros para a instituição.

O CA concordou e assumiu o compromisso de que vai atribuir Pontos aos enfermeiros com CIT embora não tenha informado partir de quando.

Serviço de Urgência Básica de Alcácer

Colocámos novamente a necessidade de cumprimento da legislação em vigor, em concreto no que se refere à atribuição de um meio SIV ao SUB de Alcácer, bem como o reforço da Equipa de Enfermagem por forma a ser assegurado, pelo menos, um enfermeiro por posto de trabalho.

Fomos informados que a SIV estará operacional em Alcácer do Sal em setembro/ outubro, estando ainda por aferir quantos enfermeiros virão reforçar a equipa em articulação com o INEM.