

Urge a contratação em Almada e Seixal

24 Junho, 2025



Reunimos com o Conselho de Administração a 30 de maio. Horários e pagamentos de horas em dívida, foram alguns dos assuntos abordados.

Colega, estes foram os pontos discutidos nesta reunião com o Conselho de Administração:

Atribuição da majoração dos dias de férias aos enfermeiros com CIT por cada 10 anos de trabalho

A anterior Administração tinha-se comprometido a trazer decisão sobre esta matéria para esta reunião. Incompreensivelmente, a atual Administração continua a protelar a decisão, ao contrário de muitas instituições do país que já resolveram esta injustiça.

Não iremos desistir desta reivindicação, que já conquistámos noutras instituições do país e regiões.

Exigimos igualdade entre enfermeiros a CIT e CTFP.

Regulação do horário de trabalho dos enfermeiros

Na anterior reunião foram denunciadas as situações em que a legislação específica não estava a ser cumprida. Concretamente na:

- Manutenção da jornada contínua aos enfermeiros;
- Elaboração e homologação dos horários exclusivamente por enfermeiros.

Sobre estes assuntos, informaram-nos que as situações identificadas estão regularizadas, no respeito pela legislação específica e autonomia dos enfermeiros.

Denunciámos o incumprimento da legislação, no que se refere à elaboração e publicação do horário com 7 dias de antecedência mínima da sua entrada em vigor.

A Enfermeira Diretora ficou de analisar as situações concretas e resolver.

Pagamento de horas/ Montantes em dívida

Horas em dívida em “bolsa de horas”

O anterior Conselho de Administração ficou de apresentar um plano de pagamento. Este CA reconheceu esta dívida, está a fazer avaliação do número de horas em bolsa e informou que não tem verba para pagar no imediato. Está também a ultimar o Regulamento de Assiduidade, que irá prever um mecanismo para que estas horas não voltem a acumular.

Voltámos a afirmar que todo o trabalho realizado a partir das 140h nas quatro semanas, é trabalho extraordinário e que tem que ser pago/gozado, podendo ser proposto um plano de pagamento.

Quanto ao Regulamento de Assiduidade/horários, é matéria de negociação sindical, pelo que ficamos a aguardar a informação e negociação sobre esta matéria.

Pagamentos em dívida de incentivos das USF modelo B

O Conselho de Administração já assumiu que terão de ser pagas estas dívidas, tendo questionado a ACSS quanto aos valores da dívida e a verba para pagamento (quem detém estes dados será a ARSLVT e a ACSS).

Colega, se estás nesta situação deves expor à administração a ausência do pagamento e identificar a quantia.

Operacionalização do DL 111/2024 – Alteração da Grelha da Carreira de Enfermagem

A valorização da carreira de enfermagem prevista no DL 111/2024, apesar de insuficiente, é uma conquista decorrente da luta dos enfermeiros organizada pelo SEP.

Como sempre afirmámos, para além das insuficiências na valorização da grelha salarial, não corrigiu injustiças.

Salientámos a entrada em vigor, em 2026, da Lei nº 51/2025 – eliminação das posições intermédias – e a necessidade de reconstrução da progressão destes enfermeiros no sentido da correção dessas injustiças.

Identificámos a ausência de aplicação da “regra dos 28€”. Expusemos a nossa interpretação e ficaram de analisar que de resto é semelhante às orientações da ACSS.

Sobre este assunto, referem que tem dúvidas sobre o entendimento da ACSS.

Os nossos associados que estão nesta situação devem contactar-nos.

Progressões

- **Progressão obrigatória com 8 pontos** – Quem tenha acumulado 8 pontos adquire o direito à “... alteração obrigatória para a posição remuneratória imediatamente seguinte...” (Art.º 156º da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas); ou seja, quem tiver 8 pontos em dezembro de 2024, tem condições para esta progressão, que é obrigatória e aplicável em janeiro de 2025, não tendo que aguardar pela conclusão do ciclo avaliativo.

O Conselho de Administração referiu que “decidiu outro procedimento por ser facilitador” para o Serviço de Recursos Humanos (SRH) considerando a possibilidade de avaliar outro procedimento para o futuro.

Afirmámos que os enfermeiros não podem ver adiado o direito à progressão e desenvolvimento salarial, para facilitar o funcionamento e logística dos serviços administrativos.

Defendemos que:

Estas progressões devem ser realizadas já! Com os devidos efeitos retroativos.

- **Interrupções de funções** – Decorrente da intervenção e luta do SEP, foram emitidas orientações que determinam que as interrupções até 12 meses não devem ser consideradas para efeitos de contabilização de pontos. Esta instituição deve seguir as orientações da tutela, nesse sentido.

Caso te encontres nesta situação contacta o SEP.

- **Anos de serviço sem pontos atribuídos por exercício de direitos de parentalidade** – Defendemos que fosse criada uma solução para as colegas que se encontram nesta situação, como aconteceu em 2024.

O CA referiu que dará oportunidade destas enfermeiras realizarem Ponderação Curricular (da qual não pode resultar pontuação negativa).

- **Retroativos das progressões à data da aquisição do direito, a partir de 2018**

Reforçámos o que referimos no ofício que enviámos às ULS e Ministério da Saúde, para que seja respeitado o entendimento do Tribunal Constitucional, de que é inconstitucional a interpretação de que os retroativos são para pagar só a partir de 2022.

Esta Administração é conhecedora desta questão mas não assume o pagamento sem uma orientação e inerente verba, por parte do Ministério da Saúde neste sentido.

Continuaremos a intervir por todos os meios até que seja paga esta dívida aos enfermeiros.

Avaliação do Desempenho (AD)

Nesta reunião informaram-nos que está concluída a AD do biénio 2021/2022 e que está em fase de homologação a Avaliação do Desempenho 2023/2024, prevendo-se a sua conclusão e inerente progressão em breve.

A legislação em vigor indica que as homologações das avaliações devem decorrer até abril. Estes atrasos têm impacto na valorização salarial dos enfermeiros que não podem ser prejudicados por um procedimento cujo a operacionalização é da responsabilidade da instituição.

Direitos dos enfermeiros à informação

Foram reportadas situações de recusa de pedidos informação por escrito por parte do SRH.

Afirmámos que, o direito à informação está previsto na legislação à qual a instituição está subordinada, nomeadamente a obrigatoriedade da resposta por escrito, sem prejuízo das explicações orais e presenciais que se considerem úteis e necessárias.

Não existe enquadramento legal que justifique, nem são admissíveis procedimentos que soneguem este direito.

Aumento do número de postos de trabalho para enfermeiros

Questionámos qual a proposta apresentada à tutela, no âmbito do Plano de Desenvolvimento Organizacional (PDO), relativa ao aumento de número de postos de trabalho para enfermeiros, nas diferentes categorias.

Informaram-nos que o PDO ainda não está aprovado e que a proposta do CA foi de aumento de 5% relativamente aos postos de trabalho para enfermeiros existentes. Referiram constrangimentos orçamentais para ir mais além desta proposta.

Continuaremos a exigir a contratação de mais enfermeiros e medidas de valorização que permitam atrair e fixar enfermeiros na instituição e no SNS, concretamente:

- Respeito pelos direitos consagrados, desde logo direito à informação;
- Concretização das progressões obrigatórias devidas desde janeiro imediatamente;
- Atribuição do dia de férias por cada 10 anos trabalho aos enfermeiros com CIT;
- Pagamento das dívidas da instituição aos enfermeiros (Retroativos das progressões desde 2018, das horas em bolsa, dos incentivos USF modelo B)

Estes são fatores determinantes para a garantia de melhores condições de trabalho e prestação de cuidados.