

# ULS Norte Alentejano: urge o aumento do mapa de pessoal

15 Julho, 2021



Reunimos com o Conselho de Administração a 6 de julho. Regularização dos vínculos precários, mapa de pessoal e avaliação do desempenho, forma alguns dos assuntos abordados.

## Regularização de vínculos precários/contratação de enfermeiros

**SEP** – Face à carência, todos os enfermeiros com vínculo precário (contrato a termo certo/CTC de 4 meses, contrato a termo incerto e, destes, com fundamento em substituição de colegas), devem ser convertidos em “Contrato Sem Termo” (efetivos).

A carência já existia antes da pandemia, prova disso são as **horas em dívida** e o **volume de trabalho extraordinário** global na ULSNA. Acresce que, com os investimentos previstos (ampliação da UCI), com o gozo de férias e outros direitos, é evidente que todos os enfermeiros com vínculo precário são necessários.

Há vários serviços com grande volume de trabalho extraordinário (UCI, Urgência de Portalegre, etc.) que demonstra a necessidade de contratação de mais enfermeiros. Os colegas destes serviços têm direito aos seus dias de descanso.

**CA** – Têm bolsa de recrutamento aberta para admitir quando houver autorização superior.

Não têm resposta da tutela aos pedidos de autorização para contratos de substituição de enfermeiros com CTFP ausentes. Para a substituição de CIT ausentes não há constrangimento.

Existe 1 contrato de substituição, vão celebrar mais 2 em breve, e perspetivam poder fazer mais 4.

Foram convertidos em contrato sem termo 9 contratos “covid 4 + 4 meses” mas ainda têm 5 por converter. Afirmam continuar a tudo fazer para manter os postos de trabalho.

Referem sobre alguns serviços, e nomeadamente a UCI, ter uma estratégia de reforço da equipa – 1 enfermeira já admitida – e assumem que vão tentar reforçar, a curto prazo, com mais 2.

## **Mapa de pessoal/ abertura de concursos**

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

**CA** – O mapa de pessoal tem nas 3 categorias: 33 enfermeiros gestores, 142 enfermeiros especialistas e 398 enfermeiros. Existem ainda 25 em mobilidade.

Uma vez que o mapa de pessoal está completo, não se perspetiva a abertura de concurso para as categorias de gestor e de especialista.

Vão avaliar propor à tutela um aumento do mapa de pessoal, de forma a ser possível abrir concurso.

## **Avaliação do Desempenho dos biénios 2017-2018 e 2019-2020/ pontos/ descongelamento das progressões**

**SEP** – Alertámos para a necessidade de regularização das situações pendentes.

Reafirmámos a defesa da contagem de pontos, para efeitos de progressão, aos enfermeiros com o designado CIT, aos que foram reposicionados nos 1201€ e aos que, por aplicação da nova Carreira, transitaram para novas categorias.

Defendemos a atribuição de “Relevante” a todos os enfermeiros relativamente “aos anos de pandemia”.

**CA** – Em relação ao biénio 2017-2018 as AD estão concluídas.

Em relação ao biénio 2019-2020 a AD está em curso e os enfermeiros que voltem a somar 10 pontos, progridem com efeitos a janeiro de 2021. Na AD do biénio 2019-2020 foram considerados os vários constrangimentos que a pandemia colocou no trabalho “normal” dos enfermeiros, no sentido de evitar qualquer penalização face aos objectivos inicialmente definidos.

Está ainda em curso a correção dos pontos atribuídos aos “anos não avaliados” (os enfermeiros estão a receber contabilizações de pontos corrigidas), tal como o SEP sempre defendeu, isto é, entre 2004-2014 aos “anos não avaliados” serão contados 1,5 pontos por ano.

Em relação aos enfermeiros com CIT, aos reposicionados nos 1201€ , aos que transitaram para novas categorias e à atribuição de “Relevante” o CA só alterará alguma “coisa” se houver indicação superior... ainda assim vão voltar a avaliar a questão de “pontos” para os enfermeiros com CIT, uma vez que já outras instituições o fizeram.

## **Férias: igualdade entre CIT e CTFP**

**SEP** – Questionamos se à semelhança de outras instituições (por ex: ULS do Litoral Alentejano) que atribuíram mais 1 dia de férias por cada 10 anos de serviço aos enfermeiros com CIT (igual aos CTFP), a ULSNA estaria disponível para também resolver esta desigualdade.

É da mais elementar justiça que esta harmonização seja concretizada, até porque a lei não o impede, e por isso mesmo é que outras instituições já o decidiram.

**CA** – Vão avaliar.

## **Compensações relativas ao combate à pandemia – prémio de desempenho de 2020, e subsídio pelo risco acrescido em 2021 e mais dias de férias 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.

Há situações ainda pendentes relativamente ao Prémio de 2020 (Serviço de Obstetrícia e Pediatria) e é necessário clarificar quem é que vai receber o Subsídio de Risco em 2021.

**CA** – Informou que o pagamento foi e irá ser concretizado de acordo com os critérios legais estabelecidos, e embora reconhecendo as desigualdades e injustiças, é o que a Tutela definiu. Relativamente ao acréscimo do número de dias de férias, vão avaliar a situação e proceder em conformidade com o quadro legal.

Sobre as situações pendentes relativamente ao Prémio de 2020 está em curso troca de informação interna com os Serviços de Obstetrícia e Pediatria, no sentido de regularizar a situação.

Sobre o Subsídio de Risco de 2021 também está em curso troca de informação com os enfermeiros gestores, no sentido de, no quadro legal, ser pago o subsídio a quem tenha direito.

Em relação ao acréscimo de mais dias de férias, estão a fazer o levantamento.