CH Psiquiátrico de Lisboa: exigimos contratos com vínculo definitivo

5 Maio, 2021

Reunimos com o Conselho de Administração do Centro Hospitalar Psiquiátrico de Lisboa (CHPL) no dia 27 de abril. Regularização dos vínculos precários, mapa de pessoal e Avaliação do Desempenho foram alguns dos assuntos abordados.

Regularização de vínculos precários

SEP – No desenvolvimento da exigência que efetuámos ao longo do ano de 2020, o Ministério da Saúde (MS) publicou o Decreto-Lei (DL) n.º 89/2020 que fixa o estabelecimento de contratos por tempo indeterminado a enfermeiros detentores de contratos a termo certo (“de 4 meses ao abrigo do Covid”). Nas instituições do Sector Público Administrativo este processo exige concurso, aos quais podem concorrer também, outros enfermeiros.

Questionámos sobre em que fase de desenvolvimento está o processo concursal para o preenchimento de 17 vagas no centro hospitalar, reforçando que é necessário que o Ministério da Saúde aumente o seu número e mostrando preocupação sobre os enfermeiros já integrados que poderão ficar excluídos.

Conselho de Administração (CA) – Partilham preocupação com a manutenção dos enfermeiros que já exercem neste centro hospitalar e referem existir 20 enfermeiros com Contrato a Termo Certo e três a Termo Incerto.

SEP – A prestação de cuidados de saúde obriga a contratação de enfermeiros com vínculo definitivo, uma vez que

a necessidade é permanente.

Mapa de pessoal

SEP – O futuro adivinha novas exigências de resposta a cuidados além da Covid 19, em particular da saúde mental, pelo que é imperioso o aumento de vagas nos mapas de pessoal em 2021. Além disso também as categorias de especialista e de gestor devem ser contemplados através de concurso. Perguntámos sobre quais as perspetivas de abertura de concurso para as referidas categorias e se haveria algum enfermeiro em comissão de serviço por funções de chefia.

CA – O mapa de pessoal dos enfermeiros para 2021 é o mesmo que em 2020, ou seja, 192 enfermeiros, 113 para a categoria enfermeiro, 65 de especialista e 14 de gestor. Atualmente o mapa é ocupado por 156 enfermeiros no total, 92 na categoria de enfermeiro, 56 de especialista e oito de gestor.

Os enfermeiros com funções de chefia mantêm a comissão de serviço e transitaram para a categoria de especialista. Mantiveram ainda a comissão de serviço do enfermeiro com funções de direção (supervisão).

Avaliação do Desempenho biénios 2017/2018, 2019/2020

Biénio 2017/2018

SEP – Questionámos se todas as avaliações do biénio 2017/2018 tinham sido homologadas e os pontos considerados para efeitos de descongelamento de janeiro de 2019.

CA – Foi atribuído um ponto por ano a cada enfermeiro e os enfermeiros já reposicionados. Irão dar a possibilidade da avaliação por ponderação curricular.

Biénio 2019/2020

SEP – Para início do processo relativo ao biénio 2019/2020, muitas instituições não realizaram as “entrevistas de orientação inicial” e a generalidade não as realizou até 31 de janeiro de 2019.

A partir de março de 2020 com a Covid 19 as instituições do SNS tiveram que se reorganizar para o combate à pandemia.

Num quadro de reorganização e de grande exigência de disponibilidade, de empenho e de dedicação que as necessárias respostas às pessoas exigiram, não houve o mínimo de condições para qualquer reformulação, nomeadamente, dos objetivos e comportamentos, para realização das exigidas reuniões das Direções de Enfermagem e outros procedimentos inerentes ao processo de avaliação. Consequentemente, verificou-se uma total impossibilidade de assegurar um mínimo de coerência, harmonia e desejada qualidade da metodologia de avaliação, à dimensão institucional e nacional.

Assim, não estão criadas, inclusive no plano legal, quaisquer condições mínimas viabilizadoras de procedimentos criativos, que culminem na atribuição de menções qualitativas.

Precisamos de valorizar o papel dos enfermeiros e por isso exigimos a consagração legal da atribuição de quatro pontos relativos ao citado biénio, a todos os enfermeiros e para efeitos de mudança de posição remuneratória, ou seja, a atribuição do relevante.

CA – Estão a preparar tudo para que a Avaliação do Desempenho se inicie no biénio 2021/2022.

Mecanismos excecionais de gestão de profissionais de saúde

SEP – O DL 10-A/2021 veio consagrar medidas excecionais de gestão dos profissionais de saúde (horário acrescido, acréscimo da remuneração do trabalho extraordinário…) e continua a vigorar com o prolongamento estabelecido na Lei 17/2021. Defendemos que o acréscimo do valor hora do trabalho extraordinário (mais 50%) deve ser aplicado a todos os enfermeiros que as realizaram, independentemente do serviço. Interrogámos ainda em que serviços aplicaram os referidos mecanismos.

CD – Informaram que aplicam os mecanismos no serviço – clínica 5, que envolveu 22 enfermeiros e que o pagamento do trabalho extraordinário está a ser processado. Ninguém requereu o Regime de Horário Acrescido.

Compensações relativas ao combate à pandemia – Prémio de desempenho e Subsídio excecional de risco acrescido

SEP – Relativamente à atribuição de prémios de desempenho ou subsídios, consideramos que é discriminatória, que a resposta à pandemia foi sistémica, isto é, todos os enfermeiros estiveram envolvidos e que os critérios impostos pelo MS afunilam a sua atribuição, com o objetivo de poupar dinheiro.

Perguntámos sobre quais os serviços enquadrados e o número de enfermeiros envolvidos e ainda se os dias de férias já integram os planos de férias deste ano.

CA – Consideraram apenas um serviço como enquadramento para recebimento do prémio e aumento do período de férias e que foi contemplado apenas um enfermeiro. Relativamente ao subsídio, foram envolvidos 33 enfermeiros e que pagaram em abril os valores referentes a janeiro e fevereiro.