

# Reunimos com a Direção do Hospital das Forças Armadas

17 Novembro, 2020



Reunimos com a Direção do Hospital das Forças Armadas a 4 de novembro, onde foram discutidos vários assuntos e onde deixámos claro que os direitos laborais, em nenhuma situação, poderão ser suspensos.

## Contagem de pontos para efeitos de progressão

Expusemos, novamente, o nosso entendimento relativo à contagem de pontos para efeitos do descongelamento e sobre a Avaliação do Desempenho (AD). Relembramos que:

- A AD regulada pela anterior carreira (DL 437/91) esteve em vigor até 31 de Dezembro de 2014. Nestes termos e até aquela data, a última menção qualitativa é válida, para todos os efeitos legais, até à atribuição de próxima menção (n.º 2, art.º 44, DL 412/98 de 30.12) Ou seja, para os enfermeiros já detentores de uma menção qualitativa anterior não há “lacunas”. Assim e nestas circunstâncias, até 31 de dezembro de 2014 deverão ser contabilizados 1,5 pontos por ano (al. d) do nº 2 e nº 6, art.º 113º, Lei 12-A/2008 de 27/2);
- A famigerada “nova” Carreira de Enfermagem (DL 71/2019) imposta pelo Governo reafirma legalmente o supracitado (nº 3, art.º 14º);

- A partir do biénio 2015/2016 serão atribuídos os pontos decorrentes das Menções Qualitativas inerentes à AD, efetuada através do SIADAP aplicável aos enfermeiros (Portaria 242/2011), ou da Lei relativa ao Orçamento do Estado/2018.

No que concerne à contabilização de pontos aos enfermeiros que foram atualizados nos €1201,48, nos anos 2011, 2012, 2013:

- não se trata de uma mudança de posição remuneratória pelo que não deve ser eliminada a contabilização dos pontos detidos;
- houve instituições no país que, dentro do quadro da sua autonomia gestonária, contabilizaram correta e legalmente os pontos aos enfermeiros nesta situação.

A Direção deste hospital relativamente à AD e contabilização de pontos, informou:

– Até à criação do Polo de Lisboa do Hospital das Forças Armadas (HFAR) – 17 agosto de 2012, resultante da fusão das estruturas de saúde de Lisboa dos três ramos:

- Aos enfermeiros dos ramos da Força Aérea e do Exército foi aplicada a AD inerente ao DL 437/1991 e em 2012 já aplicaram o SIADAP (1,5 pontos/ano até 2011 e em 2012 os pontos inerentes às Menções decorrentes da aplicação do SIADAP);
- Aos enfermeiros do ramo da Marinha não foi aplicada a AD inerente ao DL 437/1991 (1 ponto/ ano nos termos da Lei do Orçamento do Estado) e aplicaram o SIADAP a partir de 2013.

– Após a criação do Polo de Lisboa do HFAR, ou seja, a partir de 2013, passou a aplicar o SIADAP a todos os enfermeiros (pontos inerentes às Menções decorrentes da aplicação do SIADAP).

No desenvolvimento dos argumentos por nós apresentados, a Direção ficou de ponderar esta matéria.

Quanto ao reposicionamento nos €1201,48 entende que houve uma valorização económica e que os pontos para efeitos de progressão deverão ser contabilizados a partir daí.

## **Enfermeiros Especialistas/ transição de carreira**

O HFAR não está excluído do âmbito de aplicação da legislação (Carreira de Enfermagem) que determinou a atribuição do Suplemento Remuneratório aos Enfermeiros Especialistas. Mantivemos a exigência de aplicação e pagamento dos devidos retroativos com efeitos a 1 janeiro 2018.

Sobre a transição de Carreira, reiterámos o nosso entendimento: todos os enfermeiros detentores do título de Enfermeiro Especialista a 31 maio 2019 e a exercerem as respetivas funções, deverão transitar para a Categoria de Enfermeiro Especialista.

A Direção referiu ter enviado projeto de despacho aos Ministérios da Defesa e das Finanças, no sentido da atribuição do Suplemento Remuneratório à totalidade dos Enfermeiros Especialistas, com efeitos a 1 janeiro de 2018. O dito projeto está retido no ministério das finanças e aguarda aprovação.

Com esta questão resolvida, todos os Enfermeiros Especialistas à data transitarão para a Categoria de Enfermeiro Especialista.

Questionámos ainda pela abertura de concurso para mais vagas da categoria de Enfermeiro Especialista ao que nos foi referido que haverá um pequeno aumento em Lisboa, uma vez que no Porto o rácio já se encontra no limite.

## **Contratação de enfermeiros**

A necessidade de enfermeiros é conhecida, em particular neste contexto pandémico. Questionámos sobre a abertura de concursos de admissão (número de enfermeiros e tipo de vinculação) e proposta de mapa de pessoal para 2021.

Sobre a atual admissão informaram-nos que optaram por não abrir concurso para contratos de quatro meses. Admitem enfermeiros em regime de acumulação de funções, estabelecendo contratos de prestação de serviços: 32 em Lisboa e 20 no Porto.

O atual Mapa de Pessoal consagra 130 postos de trabalho de enfermeiro. Para 2021 propõe consagrar 160 (mais 30).

A precariedade não serve nem os serviços nem os enfermeiros. Mantemos a exigência de que a cada posto de trabalho definitivo deve corresponder um vínculo definitivo.

## **Resposta Covid-19**

Questionámos sobre o ponto de situação do Plano de Contingência em vigor no HFAR.

Referem estar ativado o nível dois do plano de contingência. No Porto disponibilizaram 20 camas para o SNS. Em Lisboa disponibilizaram 10 camas para o SNS e 10 para a Segurança Social e preveem aumentar mais duas camas de cuidados intensivos para o SNS numa próxima fase. À medida que as camas para doentes Covid-19 aumentem, a atividade cirúrgica e ambulatória terá que reduzir. Na primeira fase do surto epidémico houve reforço de 90 enfermeiros militares e prevê-se que volte a acontecer.

## **Horários**

Tivemos conhecimento que no âmbito das medidas implementadas em relação ao combate à pandemia Covid-19, havia serviços que estariam a imputar o período de tempo em que os enfermeiros estiveram ausentes do serviço (por orientação específica da Instituição), ao desconto nas “horas em bolsa” (legalmente inexistente) e/ou horas “negativas” no saldo do horário.

Nada na legislação e nas normas publicadas decorrentes da pandemia Covid-19/ Estado de Emergência prevê a existência de “horas negativas” ou o desconto nas “horas em bolsa”, nem existe qualquer acordo celebrado com os enfermeiros nesse sentido.

Por isso, as horas têm inequivocamente de ser consideradas como tempo efectivo de trabalho.

Sobre os horários referem que os Enfermeiros Gestores têm obrigação de gerir os recursos e o tempo dos enfermeiros da forma mais eficiente possível.

A gestão eficiente dos recursos públicos, que defendemos, tem que ter em consideração a legislação vigente, e, designadamente os direitos dos enfermeiros. Os direitos laborais não foram suspensos. A elaboração dos horários dos enfermeiros obedece a regras legais e a realização de dias/horas de trabalho que excedem o período normal de trabalho, aferido às 4 semanas, deve, nos termos da lei, ser pago como trabalho extraordinário.