ULS Litoral Alentejano: trabalho extraordinário

17 Novembro, 2021



Reunimos com o Conselho de Administração da Unidade Local Saúde Litoral Alentejano di a 3 de novembro. Questionámos a Administração acerca da concretização dos compromisso s assumidos com o SEP a 10 de maio.

Trabalho extraordinário

A| Dívida de “horas em bolsa”

Na anterior reunião o Conselho de Administração (CA) apresentou uma proposta de pagamento faseado desta dívida em valores calculados como trabalho normal.

Argumentámos que deveria ser pago como Trabalho Extraordinário, tendo o CA acordado orçamentar o acréscimo de 50% ao valor que propôs.

Estes valores (com acréscimo de 50%) vão ser pagos a partir de dia 1 de janeiro de 2022 faseadamente ficando somente cerca de 21 horas, para serem gozadas por cada enfermeiro.

B| Trabalho Extraordinário nos Cuidados de Saúde Primários

Esclareceram que não foi dada indicação para o não pagamento das horas extraordinárias, realizadas diariamente por cada enfermeiro/a.

Pelo contrário, consideram que estas horas não devem ser acumuladas, devido aos constrangimentos no seu gozo face à falta de enfermeiros.

Os enfermeiros devem solicitar o pagamento dessas horas na informação de justificação das horas, a serem enviadas ao Enfº Gestor/a ou em Chefia da Unidade Funcional ou, coordenador/a da UCC.

C| As horas extras têm de ser negociadas com a equipa

Cada enfermeiro pode voluntariar-se para os turnos extra que considerar compatíveis com a sua disponibilidade (respeitando o direito de conciliação da vida pessoal/ familiar com a vida laboral) ou "autorizar" que sejam escalados.

As horas além das 35 horas semanais/ 140 horas nas 4 semanas, têm que ser negociadas e não impostas aos enfermeiros.

Atribuição de pontos aos enfermeiros com contrato individual de trabalho (CIT)

O CA referiu que pretende contabilizar Pontos a partir de janeiro de 2022 e desde 2010, aos enfermeiros com CIT estando prevista a progressão de 58 colegas.

Aguarda contudo resposta da ARS Alentejo, sobre esta questão.

Defendemos no entanto, a atribuição dos Pontos, tal como o foram atribuídos aos colegas com Contrato Trabalho em Funções Públicas (CTFP).

Avaliação do Desempenho (AD)

Quanto á aplicação da Menção de Relevante no biénio 2019/2020 proposta pelo SEP, o CA informou que propôs a menção para todos os trabalhadores da ULSLA e que aguarda resposta da tutela.

Questionámos quanto ao desenvolvimento do processo da AD, crucial para a concretização da progressão dos enfermeiros, enquanto vigorar.

Concursos

O CA informou-nos que tem tentado contratar enfermeiros, no entanto as admissões têm ficado aquém das necessidades, por falta de candidatos e pela dificuldade na sua fixação, pelo que o saldo continua negativo.

Reiterámos a proposta que apresentámos anteriormente, que passa por medidas de valorização profissional, boas condições de Trabalho e de apoio inicial para habitação, fundamentais para cativar enfermeiros para esta Unidade

Local de Saúde.

Propostas:

- A progressão de todos os enfermeiros;
- A criação de condições para exercício de direitos;
- Abertura de procedimentos concursais para Enfermeiro Especialista e Enfermeiro Gestor.

Sobre a situação dos procedimentos concursais, fomos informados que estão previstos no Plano de Atividades de Orçamento, **12 postos de trabalho para Enfermeiro Gestor** e **39 para Enfermeiro Especialista**.

Referiu-nos contudo que continua sem autorização do governo (tal como as restantes instituições), para abertura dos referidos concursos.

Férias

Saudámos a célere decisão de atribuição do dia de Férias, aos colegas com Contrato Individual de Trabalho (CIT), e o acolhimento à proposta de atribuição da menção de Relevante no biénio 2019/2020.

O SEP MANTÉM-SE NA LINHA DA FRENTE, PELA RESOLUÇÃO DOS PROBLEMAS E INJUSTIÇAS!

Para tal continuamos a exigir a resolução dos problemas e a concretização dos compromissos já assumidos pelo governo, como no caso dos concursos!

Ver mais informação aqui