

DÚVIDA	LEGISLAÇÃO APLICÁVEL	ESCLARECIMENTO
(cont.)	(cont.) n.º 2, alínea d): “quando o sistema de avaliação do desempenho aplicado preveja duas menções ou níveis de avaliação, o número de pontos a atribuir é de 1,5 para a menção ou nível correspondente a desempenho positivo e de 1 negativo para a menção ou nível correspondente a desempenho negativo”.  n.º 6 — “Quando os sistemas específicos de avaliação de desempenho prevêem periodicidade de avaliação não anual, cada classificação ou menção de avaliação atribuída repercute -se em cada um dos anos decorridos no período avaliado.”	

DÚVIDA	LEGISLAÇÃO APLICÁVEL	ESCLARECIMENTO
Se contabilizam 1,5/ano entre 2004 e 2007 como contabilizam entre 2008 e 2011?	Portaria da Avaliação do Desempenho, art.º 27º (em circuito legislativo) – “Aos desempenhos ocorridos nos anos de 2004 a 2010, ambos inclusive, é aplicável o disposto no artigo 113.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro.”	<b>Na Portaria da Av. do Desempenho, ficou consagrado a “contabilização do tempo” entre 2004 e 2010. 2004 a 2010 = 10,5 pontos</b> <b>A mudança de posição remuneratória é obrigatória ao final da aquisição de 10 pontos e só não acontece em 2011 porque está, novamente, congelado (art.º 24.º, Lei n.º 55-A/2010 – Lei do Orçamento de Estado).</b>
Quais são os requisitos para concorrer a Enfermeiro Principal?	Decreto lei nº 248/2009, artº 12, n.º 3 – “para admissão à categoria de enfermeiro principal são exigidos, cumulativamente, a detenção do título de enfermeiro especialista, atribuído pela Ordem dos Enfermeiros, e um mínimo de 5 anos de experiência efectiva no exercício da profissão”.	
Quais são os requisitos para a abertura de concurso?	Dec.Lei nº 122/2010, artº 3 – Dotações para a categoria de enfermeiro principal  N.º 1: “a previsão, nos mapas de pessoal, de postos de trabalho que devam ser ocupados por enfermeiros principais corresponde a um mínimo de 10% e a um máximo de 25% do número total de enfermeiros de que o órgão ou serviço careça para o desenvolvimento das respectivas actividades”;  N.º 3 – “. . . a previsão nos mapas de pessoal de postos de trabalho que devam ser ocupados por enfermeiros principais, em percentagem superior a 20% do número total de enfermeiros do órgão ou serviço, carece de proposta fundamentada e depende de parecer prévio favorável dos membros do Governo responsável pelas áreas das finanças, Administração Pública e Saúde”.	<b>A existência de postos de trabalho, sendo que:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 10% é o número mínimo;</li> <li>• Entre 10 e 20% está apenas dependente da decisão da Administração;</li> <li>• Entre 20 e 25% tem que ser ratificado pelo Ministério da Saúde.</li> </ul> <b>Significa isto que, tal como relativamente à dotação orçamental para as mudanças de posição remuneratória, também aqui os enfermeiros têm um papel importantíssimo a desempenhar. Ou seja, dependerá muito da pressão institucional que os enfermeiros consigam fazer em conjunto com o SEP que conseguiremos que as Administrações se decidam pelas percentagens máximas.</b>

## CARREIRA DE ENFERMAGEM

### – Transição e Reposicionamento Salarial

Importa reafirmar que o diploma das grelhas salariais não obteve o acordo do SEP, nomeadamente, no que diz respeito à grelha salarial, “rácios” e regra de reposicionamento impostas pelo Ministério da Saúde/Governo. Em todas as transições de carreiras, para novas grelhas salariais, sempre aconteceram inversões de posições que vulgarmente designamos por “injustiças relativas”. Contudo, nesta nova carreira, decorrente da regra de reposicionamento imposta, as injustiças relativas decorrentes da transição para a nova grelha vão ser demasiadas e bastante evidentes. Em momento oportuno (condições económicas, sociais e políticas do país), o SEP tudo fará para rever este Diploma.

#### Transição e Reposicionamento --> Perspectiva de Mudança de Posição Remuneratória

Situação Actual			Reposicionamento Remuneratório de acordo com a regra geral: todos transitam mantendo o actual salário, à excepção dos enfermeiros do 1º e 2º escalão e 1º de graduado				Para onde vamos na 1ª mudança de Posição Remuneratória de acordo com a nova regra de “progressão”: N.º de Pontos e/ou Menções Qualitativas		
CATEGORIA	ESCALÃO ÍNDICE	REMUNERAÇÃO	DATA	CATEGORIA	POSIÇÃO NÍVEL	REMUNERAÇÃO	DATA	POSIÇÃO NÍVEL	REMUNERAÇÃO
Enf. Graduado (até 31.12.2004)	1 128	1 145.32	1.1.2011	Enfermeiro	115	1 201.48	X	2 19	1 407.45
Enf. Graduado (após 1.1.2005)	1 128	1 145.32	1.1.2012	Enfermeiro	115	1 201.48	X+1	2 19	1 407.45
Enfermeiro	1 e 2 114 e 119	1 020.05 1 064.79	1.1.2013	Enfermeiro	115	1 201.48	X+1+1	2 19	1 407.45
Enf. Graduado	2 140	1 252.69		Enfermeiro	15-19	1 252.69		19	1 407.45
Enf. Graduado	3 155	1 386.91		Enfermeiro	15-19	1 386.91		19 =1407.45 23	1 613.42

Situação Actual			Reposicionamento Remuneratório de acordo com a regra geral: todos transitam mantendo o actual salário, à excepção dos enfermeiros do 1º e 2º escalão e 1º de graduado				Para onde vamos na 1ª mudança de Posição Remuneratória de acordo com a nova regra de “progressão”: N.º de Pontos e/ou Menções Qualitativas		
CATEGORIA	ESCALÃO ÍNDICE	REMUNERAÇÃO	DATA	CATEGORIA	POSIÇÃO NÍVEL	REMUNERAÇÃO	DATA	POSIÇÃO NÍVEL	REMUNERAÇÃO
Enf. Graduado	4 165	1 476.39		Enfermeiro	19-23	1 476.39		23	1 613.42
Enf. Graduado	5 180	1 610.60		Enfermeiro	19-23	1 610.60		23 =1613.42 27	1 819.38
Enf. Graduado	6 195	1 744.82		Enfermeiro	23-27	1 744.82		27	1 819.38
Enf. Graduado	7 220	1 968.52		Enfermeiro	27-30	1 968.52		30 =1973.86 33	2 128.34
Enf. Graduado	8 249	2 228.00		Enfermeiro	33-36	2 228.00		36	2 282.81

Nota: De acordo com o previsto na Lei nº 64-A/2008 que altera a Lei nº 12-A/2008, art.º 104º, n.º 5: “no caso previsto no nº 2, quando, em momento ulterior, os trabalhadores devam alterar a sua posição remuneratória na categoria, e da alteração para a posição seguinte resultasse um acréscimo remuneratório inferior a um montante pecuniário fixado na Portaria referida no nº 2 do art.º 68º – o número de níveis remuneratórios e o montante pecuniário correspondente a cada um é fixado em portaria conjunta do Primeiro Ministro e do membro do Governo responsável pela área das Finanças –, aquela alteração tem lugar para a posição que se siga a esta, quando a haja”. Actualmente a Portaria acima referida fixa um valor de €28. Significa que, caso a primeira mudança de posição remuneratória dos enfermeiros integrados nos escalões 3, 5 e 7 (sombreado) se concretize com a sua vigência e porque o “ganho” salarial da mudança é inferior aos €28, terão que ser reposicionados na posição remuneratória seguinte.

Situação Actual			Reposicionamentos Remuneratório de acordo com a regra geral: todos transitam mantendo o salário actual, à excepção dos enfermeiros do 1º e 2º escalão e 1º de graduado				Para onde vamos na 1ª mudança de Posição Remuneratória de acordo com a nova regra de “progressão”: N.º de Pontos e/ou Menções Qualitativas		
CATEGORIA	ESCALÃO ÍNDICE	REMUNERAÇÃO	DATA	CATEGORIA	POSIÇÃO NÍVEL	REMUNERAÇÃO	DATA	POSIÇÃO NÍVEL	REMUNERAÇÃO
Enf. Especialista	1 153	1 369.01		Enfermeiro Tít. Enf. Esp.	15-19	1 369.01		19	1 407.45
Enf. Especialista	2 160	1 431.65		Enfermeiro Tít. Enf. Esp.	19-23	1 431.65		23	1 613.42
Enf. Especialista	3 175	1 565.87		Enfermeiro Tít. Enf. Esp.	19-23	1 565.87		23	1 613.42
Enf. Especialista	4 190	1 700.08		Enfermeiro Tít. Enf. Esp.	23-27	1 700.08		27	1 819.38
Enf. Especialista	5 205	1 834.30		Enfermeiro Tít. Enf. Esp.	27-30	1 834.30		30	1 973.86
Enf. Especialista	6 225	2 013.26		Enfermeiro Tít. Enf. Esp.	30-33	2 013.26		33	2 128.34
Enf. Especialista	7 250	2 236.95		Enfermeiro Tít. Enf. Esp.	33-36	2 236.95		36	2 282.81
Enf. Especialista	8 285	2 550.12		Enfermeiro Tít. Enf. Esp.	39-42	2 550.12		42	2 591.76
Enf. Chefe	1 180	1 610.60		Enf. Chefe	1 180	1 610.60			
Enf. Chefe	2 195	1 744.82		Enf. Chefe	2 195	1 744.82			
Enf. Chefe	3 210	1 879.04		Enf. Chefe	3 210	1 879.04			
Enf. Chefe	4 230	2 057.99		Enf. Chefe	4 230	2 057.99			
Enf. Chefe	5 255	2 281.69		Enf. Chefe	5 255	2 281.69			
Enf. Chefe	6 290	2 594.86		Enf. Chefe	6 290	2 594.86			
Enf. Chefe	7 300	2 684.34		Enf. Chefe	7 300	2 684.34			

Situação Actual			Reposicionamentos Remuneratório de acordo com a regra geral: todos transitam mantendo o salário actual, à excepção dos enfermeiros do 1º e 2º escalão e 1º de graduado				Para onde vamos na 1ª mudança de Posição Remuneratória de acordo com a nova regra de “progressão”: N.º de Pontos e/ou Menções Qualitativas		
CATEGORIA	ESCALÃO ÍNDICE	REMUNERAÇÃO	DATA	CATEGORIA	POSIÇÃO NÍVEL	REMUNERAÇÃO	DATA	POSIÇÃO NÍVEL	REMUNERAÇÃO
Enf. Supervisor	1 190	1 700.08		Enf. Supervisor	1 190	1 700.08			
Enf. Supervisor	2 210	1 879.04		Enf. Supervisor	2 210	1 879.04			
Enf. Supervisor	3 230	2 057.99		Enf. Supervisor	3 230	2 057.99			
Enf. Supervisor	4 260	2 326.43		Enf. Supervisor	4 260	2 326.43			
Enf. Supervisor	5 300	2 684.34		Enf. Supervisor	5 300	2 684.34			
Enf. Supervisor	6 318	2 845.40		Enf. Supervisor	6 318	2 845.40			



**SEP / Dep. Nac.**  
**Informação**  
**Maior de 2011**

# Carreira de Enfermagem

São várias as questões que se levantam, decorrentes da alteração da Carreira de Enfermagem e das Grelhas Salariais – diplomas já publicados; da Avaliação do Desempenho e da Direcção de Enfermagem – em circuito para publicação. Ainda assim, continuam a faltar os Acordos Colectivos de Trabalho para os Contratos em Funções Públicas e para os Contratos Individuais de Trabalho.

A imposição por parte do Ministério da Saúde e das Finanças das suas propostas, que determinou que o SEP não fizesse qualquer acordo, “atirou” os enfermeiros para uma injusta desvalorização do seu trabalho, das suas responsabilidades e das suas competências.

A minimização desta injustiça continuará a ser, nos próximos tempos, um dos “cavalos de batalha” do SEP e, não há dúvidas que, a grelha salarial dos enfermeiros será para alterar logo que existam as condições políticas, sociais e económicas que nos permita atingir os objectivos.

Para isso e como sempre, contamos com todos! Estar sindicalizado é, **crecente-mente**, de crucial importância. É com o poder do número de sócios **organizados e mobilizados** que podemos combater o poder de quem impõe.

## O que precisas saber!

As alterações verificadas nos últimos anos relativamente à lei laboral – Código do Trabalho e da Administração Pública (**Leis 12-A/2008 e 59/2008, SIADAP, etc**) – e, também, respeitante à legislação aplicável às instituições de saúde, nomeadamente a alteração à Lei de Bases da Saúde que introduziu o novo regime jurídico dos hospitais e a **empresarialização (EPES) da generalidade das Instituições**, determinam novas formas de abordagem, nos processos negociais. **Este novo quadro, jurídico e do sector empregador de enfermeiros, introduziu várias “rupturas” relativamente ao passado.**

Um dos exemplos mais concretos prende-se com o regime contratual dos enfermeiros, dependente do local onde trabalham – hospitais (poucos) do Sector Público Administrativo e ACES; EPE’s e PPP e Unidades Locais de Saúde.

Enquanto nos dois primeiros a relação contratual são os Contratos de Trabalho em Funções Públicas (**CTFP**), já nos restantes a forma de admissão são os Contratos Individuais de Trabalho (**CIT**), ainda que em qualquer uma delas, continuem a existir enfermeiros com CTFP.

Apesar destas alterações, o SEP tem sido o único Sindicato no panorama nacional que desde sempre tem defendido, escrito e juridicamente fundamentado que, apesar do regime contratual dos enfermeiros, os mesmos devem ser considerados “funcionários públicos” porque todas estas instituições fazem parte da rede pública de Hospitais e Centros de Saúde, do Serviço Nacional de Saúde (**SNS**) e as **EPEs da Saúde não são Empresas Públicas “típicas” do Sector Empresarial do Estado**. Há, precisamente, uma década a defender esta causa, finalmente começam agora a surgir alguns frutos. Vários acórdãos de tribunais têm vindo a **preferir importantes decisões sobre vários aspectos relevantes para “esta linha” que o SEP tem sustentadamente defendido. Importa ainda ter presente e valorizar que a Carreira de Enfermagem inscrita no DL 248/2009 (CTFPs) é uma “referência” para o SNS (para todos os Enfermeiros) e a Carreira de Enfermagem inscrita no DL 247/2009 (CITs) fixou um princípio de harmonização de direitos (entre todos os Enfermeiros).**

DÚVIDA	LEGISLAÇÃO APLICÁVEL	ESCLARECIMENTO
Qual é o âmbito de aplicação?	DL 248/2009, artº 2º – Aplica-se aos enfermeiros integrados na carreira especial de enfermagem cuja relação jurídica de emprego seja constituída por CTFP.	Durante o processo negocial o SEP sempre defendeu a existência de uma Carreira única para todos os enfermeiros independentemente do vínculo, inscrita num só Diploma legal (aplicável a CTFPs e CITs). Em documento publicado em Novembro de 2008, todos os Sindicatos do Sector da Saúde, aceitaram que essa seria a exigência à mesa negocial. Em Maio/2009, o Governo / MSAúde informa que: aceita uma Carreira única por Sector mas inscrita em Diplomas distintos. Um para CTFPs e outro para CITs. No início de Junho somos informados que os Sindicatos Médicos aceitaram esta posição do Governo/MSAúde, impondo ao SEP/CNESE a mesma formulação. Caso contrário não haveria continuação do processo negocial. Tudo ponderado, o SEP aceitou continuar a negociação, de dois Diplomas (DLs 248 e 247/2009), ainda que o conteúdo seja igual (Carreira única).
E aos enfermeiros com Contrato Individual de Trabalho?	DL 247/2009, artº2 – Aplica-se aos enfermeiros em CIT, nas EPE e nas PPPs, em regime de gestão e financiamento privados, integradas no SNS.	Contudo: <ul style="list-style-type: none"> <li>O preâmbulo do DL 248/2009 (Carreira de Enfermagem aplicável aos CTFPúblicas) fixa que esta Carreira é um “modelo de referência” para os Enfermeiros e para todo o SNS (e as EPEs e PPPs estão dentro do SNS);</li> <li>O preâmbulo do DL 247/2009 (Carreira de Enfermagem aplicável aos CITs) fixa que “Em síntese, através do presente decreto-lei, o Governo pretende garantir que os enfermeiros das instituições de saúde no âmbito do SNS possam dispor de um percurso comum de progressão profissional e de diferenciação técnico-científica, o que possibilita também a mobilidade interinstitucional, com harmonização de direitos e deveres, sem subverter a autonomia de gestão do sector empresarial do Estado”</li> </ul> <p>Ou seja, apesar da imposição dos dois Diplomas, temos uma Carreira única para TODA a ENFERMAGEM. Os Acordos Colectivos de Trabalho, que ainda têm que ser negociados, terão que obedecer a esta determinação de harmonização expressa nos preâmbulos dos dois Decretos-Lei.</p>
Qual é o objecto do DL 248/2009?	Artº, 1º – “O presente decreto-lei define o regime da carreira especial de enfermagem, bem como os respectivos requisitos de habilitação profissional”.	

DÚVIDA	ESCLARECIMENTO
O DL 247/2009 não designa a Carreira como “especial”, porquê?	Porque o Código do Trabalho, regime jurídico que “sustenta” o DL 247/2009, só fala em Carreira, contrariamente à Lei 12-A/2008 que “sustenta/baliza” o DL 248/2010 e que consagra a existência de dois tipos de Carreiras: Gerais e Especiais.

DÚVIDA	ESCLARECIMENTO
O DL 122/2010 (tabelas remuneratórias, transições) não se aplica aos enfermeiros a CIT?	Não. Na “lógica jurídica” imposta pelo MSAúde, de existência de dois Diplomas (DL 248/2009 para CTFPs subordinados à Lei 12-A/2008 e DL 247/2009 para CITs das EPEs e PPPs subordinados ao Código do Trabalho), este DL 122/2010 é desenvolvimento jurídico/regulamentação do DL 248/09, aplicável aos CTFP. Tal como as Portarias da Avaliação do Desempenho e da Direcção de Enfermagem. <p>Para os enfermeiros em CIT, na base da referida “lógica jurídica” imposta pelo MSAúde:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>O desenvolvimento jurídico/regulamentação do DL 247/2009 será feito, nos termos do Código do Trabalho, através de Instrumento de Regulamentação Colectiva (IRC) designado por Acordo Colectivo de Trabalho (ACT).</li> <li>Ou seja, este ACT para os CITs irá incluir, entre outras matérias: <ul style="list-style-type: none"> <li>As tabelas remuneratórias e “rácios” para Enf. Principal que foram impostas no DL 122/2010 para os enfermeiros em CTFPs</li> <li>Avaliação do Desempenho da Portaria dos enfermeiros em CTFPs</li> <li>Direcção de Enfermagem da Portaria dos enfermeiros em CTFPs</li> <li>Organização do Tempo de Trabalho (Horários) e regulamentação dos Concursos dos enfermeiros em CTFPs</li> </ul> </li> </ul> <p>Contudo, importa novamente recordar o que está referido no final da introdução, o que defende o SEP e o que está consagrado nos preâmbulos dos dois DLs – “modelo de referência” e “harmonização de direitos.” O SEP continuará a exigir que a função/trabalho igual correspondam direitos iguais: salário, 35 horas de trabalho, etc.</p>

DÚVIDA	LEGISLAÇÃO APLICÁVEL	ESCLARECIMENTO
Quando é que o DL 122/2010 de 11/Novembro e que entrou em vigor a 16/Novembro produz efeitos? Quando é que o seu conteúdo é operacionalizável?	Nº 1, artº 10º, DL 122/2010: “. . . o disposto no presente decreto-lei produz efeitos a partir da data de entrada em vigor do diploma previsto no nº 1 do art.º 21º do DL 248/2009 . . . .”	Nº1, artº 21º do DL 248/2009 – Avaliação do Desempenho – “A avaliação do desempenho dos trabalhadores que integrem a carreira especial de enfermagem rege-se por sistema adaptado do SIADAP, a estabelecer em diploma próprio”. <p>Ou seja, a totalidade do DL 122/2010 só é operacionalizável quando for publicada e entrar em vigor a Portaria da Avaliação do Desempenho que está, neste momento (Maio/2011), para publicação.</p> <p>Entre outros aspectos, é nessa altura que todas as instituições terão que operacionalizar a Transição/Reposicionamento de todos os Enfermeiros em CTFP por Tempo Indeterminado para a nova Carreira de Enfermagem.</p>
	(Continuação) Nº 1, artº 10º, DL 122/2010: “. . . . com excepção do nº 2 do artº 5º e do artº 6º, que produzem efeitos a partir da data da entrada em vigor do presente decreto-lei.”	Os dois únicos artigos que são operacionalizáveis a partir do dia 16/Novembro/2010 (data de entrada em vigor) são: <ul style="list-style-type: none"> <li>O n.º 2, artº 5º – Que permite a Transição/Reposicionamento, a 1.1.2011, dos Enfermeiros Graduados/escalaõ 1, que ocuparam o escalaõ 1 até 31.12.2004. Estes enfermeiros têm que ter, pelo menos, uma Avaliação do Desempenho efectuada e são repositcionados no Nível Remuneratório 15 da Grelha Salarial publicada neste DL 122/2010.</li> </ul> <p>Nota: A Lei do Orçamento de Estado para 2011 (Lei 55-A/2010) vedou as Administrações de realizarem qualquer acto que determine “acréscimos remuneratórios” (art.º 24º) de qualquer natureza (progressões, promoções, suplementos, etc).</p> <p>Contudo, o n.º 12 do referido art.º 24º, permite que os citados Enfermeiros Graduados/escalaõ 1 sejam repositcionados com efeitos a 1.1.2011. Para dissipar dúvidas e mediante intervenção do SEP no MSAúde, a ACSS já emittiu Circular clarificando o direito ao citado reposicionamento.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>O artº 6º – Categorias Subsistentes – “subsistem, nos termos do artº 106º da Lei 12-A/2008, as categorias de enfermeiro chefe e de enfermeiro supervisor. . .” (n.º 1) e “. . . mantêm o conteúdo funcional previsto no DL 437/91.” (nº 2).</li> </ul> <p>Ou seja, todos os actuais Enfermeiros Chefes e Supervisores estão integrados e regulados na nova Carreira de Enfermagem, dado que estas Categorias subsistem. Não transitam e para uma nova categoria da nova Carreira. . . .nem podiam . . . dado que as suas funções exclusivas (de gestão) na nova Carreira, reguladas nas al. e) a r), n.º 1, art.º 10, DL 248/2009 (em articulação com o n.º 2 do mesmo art.º) são prosseguidas em comissão de serviço/“categoria atípica”. Ou seja, não podiam transitar de uma Categoria para uma “comissão de serviço/categoria atípica”. Assim, os actuais Enfermeiros Chefes e Supervisores, enquanto Categorias que subsistem, mantêm: a designação, as funções, os postos de trabalho e o direito à progressão.</p>

DÚVIDA	LEGISLAÇÃO APLICÁVEL	ESCLARECIMENTO
O que são Categorias Subsistentes?	Artº 106º do DL nº 12-A/2008 – Carreiras Subsistentes – n.º 1 “tornando-se impossível a transição dos trabalhadores em virtude . . . da categoria de que são titulares e, ou, das regras de reposicionamento remuneratório previstas no artº 104º, as carreiras e, ou, categorias correspondentes subsistem nos termos em que actualmente se encontram previstas, aplicando-lhes, com as necessárias adaptações, o disposto nos artºs 46º a 48º e 113º.	No decurso do processo negocial, o Ministério da Saúde, impôs que a categoria de Enfermeiro Principal fosse, também, uma categoria que integrasse enfermeiros na prestação de cuidados. Ou seja, para além do conteúdo funcional da categoria de Enfermeiro – art.º 9º, os Enfermeiros Principais, prosseguem o conteúdo funcional das al. a), b), c) e d) do n.º 1, do art.º 10º. Isto porque, nos termos do n.º 2 do art.º 10º, as funções das al. e) a r) do n.º 1, JÁ SÃO FUNÇÕES EXCLUSIVAMENTE PROSSEGUIDAS por Enfermeiros EM CHEFIA (Serviço e Departamento), nos termos do art.º 18º.
		Como sempre referimos, os Enfermeiros Principais são prestadores de cuidados especializados, desenvolvem funções de assessoria técnica e são, no futuro, os designados “responsáveis de turno e de equipe”. Assim, a possibilidade de Enf. Chefes e Supervisores transitarem para Enf. Principal, e caso as remunerações previstas nesta categoria o possibilitassem, determinaria que os actuais Enfermeiros Chefes e Supervisores, hoje alocados aos postos de trabalho na área da gestão, voltassem à prestação de cuidados o que significaria a descategorização destes enfermeiros e da enfermagem.

DÚVIDA	LEGISLAÇÃO APLICÁVEL	ESCLARECIMENTO
(cont.)	(cont.)	O SEP, como contraproposta, propôs que a segunda categoria fosse apenas para a área da gestão com posições remuneratórias acima do topo da carreira técnica superior garantindo, assim, que todos os enfermeiros pudessem atingir o topo daquela carreira. O Ministério da Saúde não aceitou. <p>Neste contexto, a alternativa foi a manutenção destes enfermeiros com as suas actuais categorias, evitando que voltassem, por imposição e de forma administrativa, para a prestação de cuidados.</p> <p>Já na negociação do DL n.º 122/2010, o Ministério da Saúde ao não aceitar a proposta de grelha salarial da CNESE para os enfermeiros que subsistem nas categorias de Enfermeiro Chefe e Supervisor, criou um potencial grave problema de inversão de posicionamento remuneratório.</p> <p>Contudo, este potencial problema, se não forem encontradas soluções, apenas se efectivará após a abertura do primeiro concurso para Enfermeiro Principal (É público que o “Programa” imposto pela “Troika” determina o congelamento de Progressões e Promoções até final de 2013).</p>
Os enfermeiros que subsistem nas Categorias de Enf.º Chefe e Supervisor podem ser substituídos?	Lei 12-A/2008, artº 106, n.º 5 – “os órgãos ou serviços não podem recrutar ou recorrer a mobilidade geral de trabalhadores não integrados nas carreiras ou não titulares das categorias referidas no nº 1 para o exercício das funções que lhes correspondem.	Não, nos termos artº 106, n.º 5, todos os enfermeiros chefes e supervisores mantêm os seus postos de trabalho e o exercício das funções de gestão. As Administrações estão legalmente vedadas a recrutar outros, para as funções de gestão que sejam prosseguidas por Enf Chefes (Serviço) e Supervisores (Departamento).

DÚVIDA	ESCLARECIMENTO
Porque deixou de existir a categoria de Enfermeiro Especialista?	A existência de uma carreira hierarquizada foi muito importante e historicamente relevante para o desenvolvimento da profissão. Só em 1981 os enfermeiros passaram a ter uma carreira única que integrasse os enfermeiros da prestação de cuidados, da gestão e da docência. <p>O desenvolvimento (promoção) na carreira estava sempre sujeito a exames, provas públicas, concursos, aquisição de formação, avaliação psicológica. . . exigências a que não é alheio o facto de, até 1987 a formação literária exigida para ingressar nos cursos de enfermagem geral era o 11º ano, quando, para ingressar no ensino superior já era o 12º ano. O DL n.º 437/91 manteve a estrutura categorial, hierarquizada. Contudo, a criação do órgão regulador da profissão – Ordem dos Enfermeiros em 1998 – determina a emissão dos títulos para o exercício – Enfermeiro e Enfermeiro Especialista – e em 1999 a licenciatura em enfermagem trazem uma nova realidade que devemos valorizar.</p> <p>Neste novo quadro, a existência da categoria de Enfermeiro Especialista, constituía um constrangimento ao justo aumento do valor económico do trabalho dos enfermeiros que, comprovadamente (título de Enfermeiro Especialista), detêm competências específicas/especializadas. Ou seja, os Enfermeiros Especialistas (após a especialização/título), apesar de integrarem na sua prática clínica as competências específicas/especializadas, para “receberem mais”, tinham que esperar pela existência de vaga/orçamento/concurso.</p> <p>Neste contexto, também, o paradigma da carreira tinha que se alterar:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>todos os enfermeiros, enquanto licenciados, deverão ter a possibilidade de atingir o topo da carreira técnica superior da administração pública, sem quaisquer exigência de aquisição de mais formação académica.</li> <li>é o título inscrito na sua cédula profissional, de Enfermeiro Especialista, que diferencia e reconhece as competências adquiridas.</li> </ul> <p>Finalmente, a não abertura de concursos, na maior parte das instituições, para acesso à categoria de Enfermeiro Especialista é um dos constrangimentos que importava ser resolvido.</p>

DÚVIDA	LEGISLAÇÃO APLICÁVEL	ESCLARECIMENTO
Os enfermeiros especialistas não têm conteúdos funcionais só deles, como acontecia com a carreira anterior?	DL nº 248/2009, art.º 9º, n.º 2 – “o desenvolvimento do conteúdo funcional previstos nas alíneas j) a p) do número anterior	Têm. Os Enfermeiros Especialistas continuam a ter conteúdos funcionais exclusivos.

DÚVIDA	ESCLARECIMENTO
Qual é a proposta do SEP para a valorização salarial dos Enfermeiros detentores do Título de Enfermeiro Especialista já que a categoria de Enfermeiro integra todos?	A proposta do SEP sobre esta matéria é muito clara e constitui parte integrante do Caderno Reivindicativo entregue em Abril de 2005. Entendemos e propusemos durante o processo negocial do DL n.º 122/2010 que todos os enfermeiros já com o título de especialista, e para o futuro, deveriam progredir dois escalões (agora duas posições remuneratórias) na categoria. O Ministério da Saúde não aceitou regulamentar esta matéria naquele processo negocial afirmando que o seria no âmbito da Avaliação do Desempenho. Ou seja, afirmou o Ministério que, no novo quadro legal (Lei n.º 12-A/2008 e SIADAP), as mudanças de posição remuneratória estão sempre “ligadas” à Avaliação do Desempenho. O SEP refutou esta teoria afirmando que quando a Ordem dos Enfermeiros atribui o título de Enfermeiro Especialista é porque reconhece / comprova que aquele enfermeiro já adquiriu as competências que permitem prestações de cuidados diferenciados. É assim, agora, e será uma verdade maior, no futuro, com o novo modelo de desenvolvimento profissional em que as competências adquiridas pelos enfermeiros serão avaliadas e reconhecidas nos contextos da prática clínica. <p>Contudo, o Ministério da Saúde assumiu por escrito, num documento que faz parte integrante da acta da reunião do dia 14 de Junho de 2010, que “em sede de negociação da Avaliação do Desempenho será concretizada a forma de valorizar a atribuição do título de Especialista” (revista Enfermagem em Foco nº 82, pág. 4).</p> <p>Entretanto, e já em sede de negociação da Avaliação do Desempenho, o Ministério da Saúde apresentou uma contraproposta que é uma VERDADEIRA VERGONHA.</p> <p>De salientar que a imposição das regras gerais do SIADAP não é impeditiva da proposta do SEP – mudança de duas posições remuneratórias. A forma de o materializar passava pela atribuição automática de 20 pontos aquando da aquisição do título (obrigatório 10 pontos para mudar 1 posição remuneratória. 20 pontos = 2 posições).</p>
A inexistência de uma categoria para os Enfermeiros Especialistas é, ou não, sinónima de desvalorização da profissão?	Não. A valorização e a diferenciação dos enfermeiros especialistas não se fazem pelo lugar que ocupa na carreira de enfermagem cujo objectivo é permitir o desenvolvimento salarial dos profissionais que integra. <p>É o título profissional, as competências definidas e os conteúdos funcionais exclusivos que fazem toda a diferença.</p> <p>A valorização salarial tanto pode acontecer na progressão (horizontal) como na promoção (vertical) sendo que a horizontalização da carreira, como já vimos, é o que permite que os enfermeiros possam atingir o topo e, como mantêm sempre a sua “vaga” não precisam do “descongelamento” de vagas e de concursos.</p>

DÚVIDA	LEGISLAÇÃO APLICÁVEL	ESCLARECIMENTO
Quando se processa a transição e reposicionamento dos enfermeiros para a nova Carreira e Grelha Salarial?	Artº10, nº1 do DL nº 122/2010 – . . . “o disposto no presente decreto de lei produz efeitos a partir da data da entrada em vigor do diploma previsto no nº 1 do artº 21 do Decreto Lei nº 248/2009 . . .”	Ou seja, a transição e reposicionamento dos enfermeiros só acontecerá após a publicação da Portaria da Avaliação do Desempenho. <p>A esta regra temporal estão excepcionados os Enfermeiros Graduados posicionados no escalaõ 1, com avaliação positiva, que se encontrassem na categoria de Enfermeiro Graduado, até 31 de Dezembro de 2004.</p>

DÚVIDA	LEGISLAÇÃO APLICÁVEL	ESCLARECIMENTO
As instituições estão obrigadas a notificar os enfermeiros?	Art.º 109º da Lei 12-A/2008	Sim. Cada uma e todas as Instituições estão legalmente obrigadas a operacionalizar a transição dos enfermeiros através de: <ul style="list-style-type: none"> <li>Afixação pública de Lista, e</li> <li>Divulgação da Lista na intranet, e</li> <li>Notificação individual a cada (e todos) Enfermeiro.</li> </ul> <p>O SEP alerta:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Todos os Enfermeiros devem constar da Lista de Transição, sem excepções;</li> <li>Todos devem guardar a Notificação individual de Transição;</li> <li>Quem não integrar a referida Lista deve dirigir-se ao SEP para Reclamar. Há prazos legais.</li> </ul>

DÚVIDA	LEGISLAÇÃO APLICÁVEL	ESCLARECIMENTO
Como se processa a transição? Com ganhos salariais?	Lei 12-A/2008, artº 104, ponto 1: “na transição para as novas carreiras e categoria, os trabalhadores são repositcionados na posição remuneratória a que corresponda nível remuneratório cujo montante pecuniário seja idêntico ao montante pecuniário correspondente à remuneração base a que actualmente têm direito ou a que teriam direito por aplicação da alínea b) do nº 1 do art.º 112º, nela incluindo adicionais e diferenciais de integração eventualmente devidos”.	Como facilmente se constata, a postura do Ministério da Saúde/Finanças no processo negocial da carreira teve como objectivo não revalorizar, devidamente e como era justo, a formação académica dos enfermeiros e o seu trabalho. <p>O SEP propôs que a todos os enfermeiros fosse atribuído um montante de €450 (decorrente da aquisição do grau académico de licenciado) após o qual seria concretizada a transição, para as novas grelhas salariais.</p> <p>Ao impor a regra aplicada a todas as Carreiras Gerais e Especiais já negociadas (Inspectores e Médicos) significa que todos os enfermeiros vão transitar com o salário actual que detêm na actual grelha salarial do DL n.º 437/91. Ou seja, após Transição, mantém o mesmo salário que hoje auferem.</p> <p>Como na maior parte dos casos não há correspondência entre os salários auferidos nos actuais escalões (do DL n.º 437/91) relativamente àqueles consagrados nas posições remuneratórias do DL n.º 122/2010, os enfermeiros serão posicionados “entre uma posição remuneratória e outra” até à 1ª mudança remuneratória, que acontecerá quando somarem 10 pontos decorrentes da Avaliação do Desempenho (realizada entre 2004 e 2010).</p> <p>Significa que, no momento da transição, exceptuando os enfermeiros que têm remunerações abaixo dos €1201, não haverá revalorização salarial para nenhum outro enfermeiro.</p> <p>Importa ainda afirmar que esta regra imposta pelo Ministério da Saúde vai criar um conjunto de injustiças relativas que urge alterar, logo que seja oportuno. (VER TABELAS NESTE COMUNICADO).</p>

DÚVIDA	LEGISLAÇÃO APLICÁVEL	ESCLARECIMENTO
Quais são as regras impostas pelo Ministério da Saúde para a mudança de posição remuneratória, a partir de agora?	DL n.º 122/2010, art.º 2º, n.º 2 – “A alteração de posicionamento remuneratório na categoria efectua-se nos termos previstos nos artigos 46º a 48º da Lei 12-A/2008”. <p>Lei 12-A/2008, artº 47º – Alteração do posicionamento remuneratório:</p> <p>REGRA – ponto 6º: “há lugar a alteração obrigatória para a posição remuneratória imediatamente seguinte àquela em que o trabalhador se encontra, quando haja, independentemente dos universos definidos nos termos do artigo anterior, quando aquele, na falta de lei especial em contrário, TENHA ACUMULADO 10 pontos nas avaliações do seu desempenho referido às funções exercidas durante o posicionamento remuneratório em que se encontra, contados nos seguintes termos:</p> <p>a) três pontos por cada menção máxima;</p> <p>b) dois pontos por cada menção imediatamente inferior à máxima;</p> <p>c) um ponto por cada menção imediatamente inferior à referida na alínea anterior, desde que consubstancie desempenho positivo;</p> <p>d) um ponto negativo por cada menção correspondente ao mais baixo nível de avaliação.</p>	Até à entrada em vigor da Lei 12-A/2008 as mudanças de escalaõ era efectuada ao abrigo da Lei 353-A/89 que consagrava que a “mudança de escalaõ era automática e oficioso”. No caso dos enfermeiros era ao final de 3 ou 2,5 anos, hospitais e cuidados de saúde primários, respectivamente. <p>No âmbito da negociação da Avaliação do Desempenho, poderia ser possível a alteração destas regras, profundamente injustas, caso o Ministério da Saúde não tivesse imposto que a regulamentação fosse através de uma Portaria ao invés de um Decreto-Lei.</p> <p>O SEP na proposta entregue em 2005 já previa a existência de uma menção qualitativa diferenciadora do mérito sendo que à data não existia, ainda, a Lei n.º 12-A.</p> <p>Em termos concretos, a imposição destas regras irá determinar que a maioria dos enfermeiros terá que permanecer cerca de 10 anos na mesma posição remuneratória porque:</p> <p>a) menção máxima = Excelente = 3 pontos</p> <p>b) menção intermédia = Relevante = 2 pontos</p> <p>c) menção mínima = Adequado = 1 ponto</p> <p>A Lei do SIADAP determina que só 25% dos enfermeiros de cada instituição poderão ter um desempenho Relevante e, de entre estes, só 5% poderão ter um desempenho Excelente. Estas percentagens poderão aumentar para 35% e 10% contudo, como facilmente percebemos, é mais uma estratégia para obstaculizar a revalorização salarial dos trabalhadores.</p> <p>Importa dizer que antes do sistema retributivo de 1989 os enfermeiros, assim como os restantes trabalhadores da administração pública, mudavam de letra (não havia escalões) de acordo com as diuturnidades (5 anos de permanência em cada Letra que poderiam ser 4 caso tivessem uma avaliação de Bom).</p> <p>Passadas duas décadas ao invés de serem encontradas soluções que permitam uma avaliação que efectivamente avalie o desempenho e seja um estímulo para os trabalhadores, impõem uma outra que serve apenas para impedir as progressões, desvalorizar o desempenho e, em última análise, seja um NÃO ESTIMULO.</p>

	A regra – artº 47, n.º 1: <p>1: “Preenchem os universos definidos nos termos do artigo anterior (artº 46º – Alteração do posicionamento remuneratório: Opção gestonária) os trabalhadores do órgão ou serviço, onde quer que se encontrem em exercício de funções, que, na falta de lei especial em contrário, tenham obtido, nas ultimas avaliações do seu desempenho referido às funções exercidas durante o posicionamento remuneratório em que se encontram:</p> <p>a) duas menções máximas consecutivas;</p> <p>b) três menções imediatamente inferiores às máximas, consecutivas</p> <p>c) cinco menções imediatamente inferiores às referidas na alínea anterior, desde que consubstanciem desempenho positivo, consecutivas.</p>	A lei consagra outra regra. Mas esta estará dependente da existência de orçamento nas instituições, para o efeito. <p>Ou seja, 2 Excelentes consecutivos, 3 Relevantes consecutivos e/ou 5 Adequados consecutivos podem traduzir-se na mudança de posição, MAS, desde que o Conselho de Administração tenha orçamento para o efeito e assim o decida.</p> <p>É neste contexto que cada, e todos os enfermeiros (organizados e mobilizados pelo Sindicato), passam a assumir um papel preponderante na sua instituição, exigindo ter conhecimento das propostas de orçamento que normalmente são elaboradas entre Junho e Julho de cada ano e, exigir verba para este efeito.</p>
Isto significa que todo o tempo que esteve congelado, entre Agosto de 2005 e Dezembro de 2007, não nos vai ser contabilizado?	Lei 12-A/2008, artº 113º, n.º 1 – “para efeitos do disposto nos nºs 1 e 6 do artº 47 e no nº 1 do artº 75º, as avaliações dos desempenhos ocorridos nos anos de 2004 a 2007, ambos inclusive, relevam nos termos dos números seguintes, desde que cumulativamente: <p>a) se refiram às funções exercidas durante a colocação no escalaõ e índice actual ou na posição a que corresponda a remuneração base que os trabalhadores venham auferindo;</p> <p>b) tenham tido lugar nos termos das leis nºs 10/2004, de 22 de Março e 15/2006 de 26 de Abril.</p> <p>(continua)</p>	Significa que, entre 2004 e 2007, à generalidade dos enfermeiros que estavam integrados na carreira de enfermagem, foi-lhes contabilizado 1,5 pontos/ano, apesar do tempo estar congelado para efeitos de progressão segundo os módulos de 3 e 2,5 anos, na carreira.