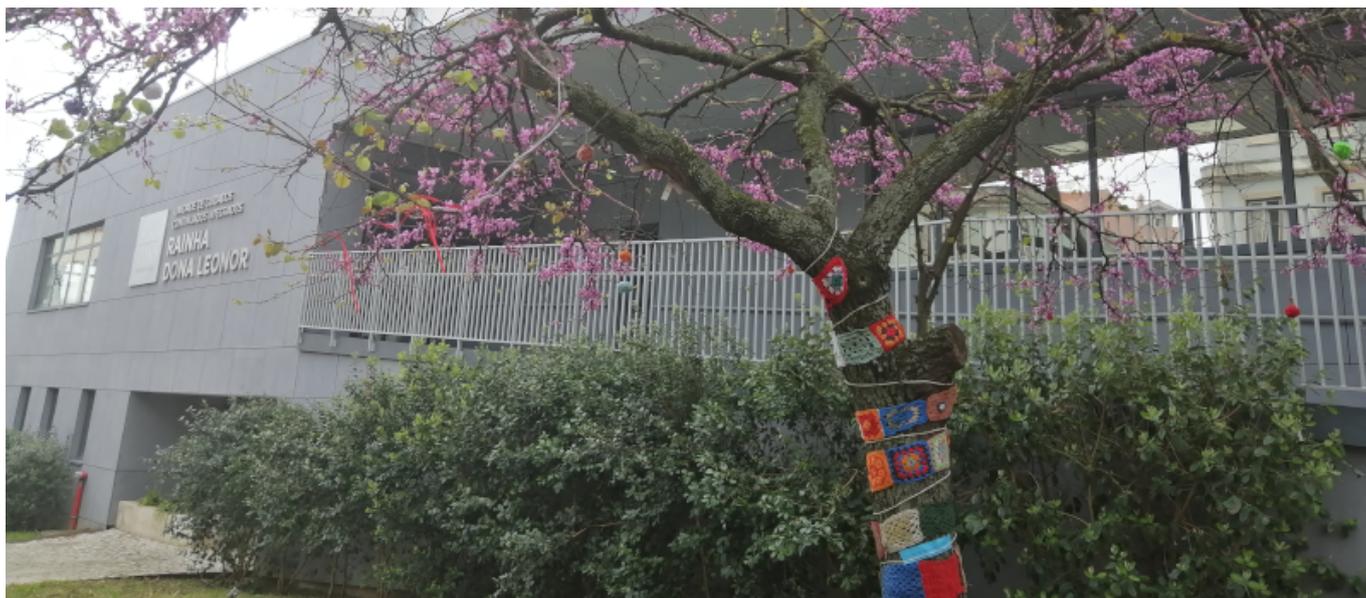


SCML: Greve de dia 11, mantém-se

8 Abril, 2025



É possível valorizar mais e de forma mais equitativa todos os enfermeiros da SCML.

Greve – 11 de abril **Turnos da MANHÃ e TARDE** **CONCENTRAÇÃO** **junto à sede da SCML – 10H30**

A Carreira de Enfermagem da SCML, regulada em Acordo de Empresa (AE), sempre integrou vários elementos por referência à Carreira de Enfermagem do Serviço Nacional de Saúde (SNS), incluindo os aspetos remuneratórios (“para melhor”).

A **Tabela Salarial da Carreira de Enfermagem do SNS** foi recentemente valorizada, ainda que de forma insuficiente. Todos os enfermeiros, em todas as categorias e em todos os níveis salariais, tiveram e terão os seguintes “acréscimos salariais” mínimos:

- Novembro de 2024 = 157€
- Janeiro de 2026 = 56€
- Janeiro de 2027 = 112€

Entretanto, em janeiro de 2025, com o aumento geral anual para toda a **Administração Pública**, a generalidade dos enfermeiros teve um “acréscimo salarial” de 56,58€. Ou seja, **a partir de janeiro de 2025 todos os enfermeiros tiveram, no mínimo, um “acréscimo salarial” de 214€.**

A SCML apresentou a sua proposta de revisão da Tabela Salarial da Carreira de Enfermagem inserta no AE no dia 11 de fevereiro, e, reformulando-a, apresentou nova proposta a 27 de fevereiro. No essencial, a SCML propõe:

A – Tabela Salarial:

- Passa dos atuais 14 Níveis remuneratórios para 11 Níveis (elimina os Níveis 1, 2 e 6);
- O valor do 1º Nível remuneratório passa a ser 1 555€ (é o valor do atual 3º Nível);
- Faz acerto mínimo no leque salarial entre Níveis remuneratórios.

B – Transição para a nova Tabela Salarial e reposicionamento remuneratório:

- Na nova Tabela Salarial, o reposicionamento opera-se num Nível remuneratório cujo montante salarial seja o superior mais aproximado ao que hoje cada enfermeiro auferir, e,
- Em simultâneo, são reposicionados nos novos Níveis remuneratórios por módulos de 6 anos de serviço.

C – A Transição/reposicionamento tem efeitos a 1 de abril de 2025.

Caminhando no “racional” subjacente à proposta de alteração da Tabela Salarial e de Transição/reposicionamento apresentada pela SCML,

- o SEP apresentou uma Contraproposta (entretanto divulgada pelos enfermeiros) e
- que não foi aceite pela SCML, referindo não ter condições orçamentais para a acomodar.

Neste quadro, os enfermeiros, em reunião plenária, decidiram concretizar um dia de greve.

Acede a [aqui](#) para constatares os efeitos da proposta da SCML

A SCML, na consideração da sua missão, de todo o seu dispositivo prestador de cuidados de saúde e do relevante papel dos enfermeiros nos seus resultados, tem que encontrar mecanismos de “reter os atuais enfermeiros e atrair jovens profissionais”.

Um dos mecanismos passa pela valorização salarial considerando, naturalmente, o valor económico do trabalho dos enfermeiros que é pago noutros setores (SNS e privado).

No decurso das reuniões negociais, entre o SEP e a SCML, ficou claro que este processo de valorização salarial dos enfermeiros tem várias etapas: i) agora, rever/valorizar Tabela Salarial e efetuar o devido reposicionamento; ii) em abril/maio rever os suplementos remuneratórios; iii) em 2026 e 2027 desenvolver novos processos de valorização (“olhando a valorização” da Tabela Salarial da Carreira de Enfermagem no SNS”), incluindo a discussão do sistema de avaliação do desempenho que terá relevância no desenvolvimento/progressão salarial.

No quadro deste processo com várias etapas e considerando,

- as consequências da operacionalização da proposta da SCML, e,
- que é possível valorizar mais e de forma mais equitativa todos os enfermeiros da SCML (com aproximação ao nível de valorização efetivado em janeiro de 2025 no SNS), sem “descidas” de Nível remuneratório, com recuperação de “tempo de serviço congelado” e a custos suportáveis pela SCML, – após a emissão do Pré-Aviso de Greve e no sentido de evitar a sua concretização

O SEP apresentou uma nova contraproposta:

- 1 – Em termos de estrutura da tabela salarial, manter os atuais 14 Níveis remuneratórios e o atual leque salarial entre Níveis;
- 2 – No que respeita ao montante pecuniário de todos os Níveis remuneratórios, acrescer 200€;
- 3 – Em termos de transição para a nova Tabela Salarial, o reposicionamento opera-se no mesmo (atual) Nível remuneratório;

Com esta proposta: i) Não há “descidas” de Nível remuneratório decorrente do reposicionamento; ii) O acréscimo salarial resultante do reposicionamento remuneratório: é homogéneo/igual para todos os enfermeiros; próximo do referencial de valorização salarial que os enfermeiros do SNS tiveram em janeiro de 2025, e, o montante pecuniário inerente ao Nível 1 é “atrativo/competitivo” relativamente à 1ª Posição remuneratória da Tabela Salarial da Carreira de Enfermagem do SNS; iii) Quanto aos custos, importa reter: são poucos superiores aos custos da proposta da SCML, a SCML terminou o ano de 2024 com saldo positivo de 27,9€ milhões e com o Acordo de Cooperação com o SNS (Resolução do Cons. Ministros 73 de 3 de abril) a SCML “encaixa” mais 36,7€ milhões (12,2€ milhões em 2025) nestes três anos.

- 4 – No processo de revisão para 2026, tratar-se-ia, articuladamente, da
 - redução dos 3 níveis remuneratórios;
 - de nova cadência, mais harmoniosa (na consideração de vários elementos), do leque salarial;
 - da relevante “recuperação do tempo de serviço congelado”; e,
 - a questão da avaliação do desempenho.

A SCML não aceitou não aceitou a nova contraproposta do SEP