SEP
SINDICATO DOS ENFERMEIROS PORTUGUESES

CH Médio Tejo: As ‘não’ respostas da Administração

17 Outubro, 2019

Reunimos com a Administração do Centro Hospitalar Médio Tejo a 25 de setembro. Alguma s das questões colocadas não obtiveram resposta imediata. Administração assumiu que a s daria até 4 de outubro. Só a 10 nos foram remetidas.

Progressões/Descongelamentos dos CTFP

A Carreira de Enfermagem, no artº 10º – Disposições Transitórias – consagra a atribuição de 1,5 pontos/ano entre 2004 e 2014.

Tendo em conta esta explicitação pelo legislador (que muito nos custou a introduzir no diploma) nesta reunião propusemos que fosse contabilizado:

1. A todos os enfermeiros os tais 1,5 pontos ultrapassando desta forma a intenção da administração de aplicar zero pontos aos anos não avaliados.
2. Que não fosse tido em conta o ajustamento salarial nos €1201 há semelhança do que outras instituições já fizeram.

A 10 de outubro a surpreendente resposta da Administração relativa a esta exigência:

Assim, no que respeita à questão da aplicabilidade do disposto no n.º 3 do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 71/2019, de 27 de maio, que remete para o regime constante na alínea d) do n.º 2 do artigo 113.º, da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, na sua redação atual, informa-se que o processo de avaliação respeitante aos enfermeiros em regime de contrato de trabalho em funções públicas, encontra-se em conformidade com tal previsão legal, ou seja, procedeu-se à atribuição de um ponto e meio para os enfermeiros com a menção ou nível correspondente a desempenho positivo e de um ponto negativo para a menção ou nível correspondente a desempenho negativo.

A transcrição da lei 12-A/2008, alínea d) do nº 2 do artº 113 é factual mas sobre as nossas questões nada responderam continuando a fazer tábua rasa da lei especifica dos enfermeiros.

Vejamos:

1. Está consagrado na Carreira de Enfermagem – DL 412/98, artª 44, ponto 2 que “A menção qualitativa atribuída nos termos do número anterior (A menção qualitativa da avaliação do desempenho é obrigatoriamente considerada na progressão e promoção na carreira) é relevante, para todos os efeitos legais, até à atribuição de nova menção”.
2. O ponto 6 do mesmo artigo 113º diz: quando os sistemas específicos de avaliação do desempenho

preveem a periodicidade de avaliação não anual, cada classificação ou menção de avaliação atribuída, repercute-se em cada um dos anos decorridos no período avaliado.

Ora, se a lei impõe a contagem de 1,5 pontos/ano, se no sistema especifico dos enfermeiros (avaliação de 3 em 3 anos) a lei impõe que em cada um desses 3 anos seja contabilizado 1,5 pontos e se a Carreira de Enfermagem impõe que a menção qualitativa atribuída releva para todos os efeitos legais até nova avaliação, qual é a dúvida?

- ***Estará a administração a pensar atribuir pontos negativos decorrente de avaliações negativas?***
- ***Com base em quê?***
- ***Será que ao longo destes anos as administrações do CHMT estiveram a "encobrir" desempenhos negativos de enfermeiros?***
- ***Quais as responsabilidades que, neste caso, terão que assumir os enfermeiros, os enfermeiros chefes ou em funções de chefia, os enfermeiros diretores e administrações?***

Progressões/ Descongelamentos dos CIT

Propusemos a contabilização de 1,5 pontos também aos CIT, independentemente, do ajustamento salarial nos €1201, há semelhança do que outras instituições já fizeram.

A resposta da administração:

No que concerne a enfermeiros que possuem contrato individual de trabalho, importa referir que, não obstante a entrada em vigor do Acordo Coletivo de Trabalho que abrange os Enfermeiros em CIT, publicado no Boletim do Trabalho e Emprego n.º 11, de 22 de março de 2018, em particular o disposto na cláusula 3.ª, que estabelece que a avaliação de desempenho dos trabalhadores abrangidos pelo ACT, fica sujeita, para todos os efeitos legais, incluindo a alteração do correspondente posicionamento remuneratório, ao regime vigente para os trabalhadores com vínculo de emprego público, integrados na carreira especial de enfermagem, não poderemos ignorar que a contabilização de pontos para efeitos de alteração de posicionamento remuneratório dos trabalhadores vinculados mediante Contrato Individual de Trabalho, ao abrigo do Código do Trabalho deverá atender ao disposto no artigo 136.º do Decreto-Lei n.º 33/2018, de 15 de maio (Decreto-Lei de Execução Orçamental), o qual estabelece que terão lugar as alterações obrigatórias que decorram dos regulamentos internos vigentes e dos respetivos contratos de trabalho, mantido em vigor pelo artigo 151.º do Decreto-Lei n.º 84/2019, de 28 de junho, diploma que aprovou o Decreto-Lei de Execução Orçamental para 2019.
Assim, e uma vez que no Regulamento Interno do CHMT, não se encontra vertida qualquer disposição acerca desta matéria, apesar de terem sido comunicados pontos decorrentes da avaliação de desempenho dos Enfermeiros em regime de Contrato Individual de Trabalho, os mesmos não produzirão qualquer efeito para alteração de posição remuneratório a partir do ano de 2018.

É caso para dizer que é bom ter os enfermeiros a trabalhar, principalmente se isso significar não lhes pagar mais já que, como se pode constatar, a existência de um regulamento permitiria ultrapassar a situação. Um regulamento e boa vontade.

SEP
SINDICATO DOS ENFERMEIROS PORTUGUESES

Faseamento do Suplemento dos €150 aos Especialista

Já no que diz respeito à aplicação do faseamento da progressão ao suplemento remuneratório dos especialistas, pasme-se a resposta:

Relativamente à questão do reposicionamento remuneratório, remete-se infra o entendimento que a Administração Central do Sistema de Saúde, IP, possui sobre o assunto:

"9.ª Pergunta: Em relação aos enfermeiros das categorias subsistentes que transitam para a categoria de enfermeiro gestor como se compatibiliza o seu reposicionamento na nova tabela com a fase de descongelamento faseado ao abrigo do artigo 18.º da LOE 2018 em que se encontram, sendo que este normativo determina o processamento de 100% da alteração remuneratório a 01.12.2019?

Resposta: Para efeitos de reposicionamento deverá atender-se à "remuneração base mensal" que atualmente tenham direito. Assim, salvaguardada a transição dos titulares das categorias subsistentes – enfermeiro-chefe e enfermeiro supervisor – para a categoria de enfermeiro gestor quando esta deva ser feita para o nível remuneratório correspondente à primeira posição desta categoria, o reposicionamento nos termos do Decreto-Lei n.º 71/2019, de 27 de maio deverá ser compatibilizado com o regime decorrente do processo de descongelamento de carreiras, desde logo porque este diploma não pode sobrepor-se às normas sobre valorizações remuneratórias previstas, constantes quer na LOE 2018 quer na LOE 2019. "

Verifica-se assim que, ainda no âmbito do pagamento de suplementos devidos em virtude da carreira, de acordo com o contemplado no artigo 16.º da Lei do Orçamento de Estado para 2019, deverão os mesmos obedecer ao faseamento previsto para o pagamento de acréscimos remuneratórios a que os trabalhadores tenham direito, processados de acordo com o previsto no n.º 8 do artigo 18.º da Lei do Orçamento de Estado 2018, para o ano de 2019:

- 50% a 1 de janeiro;
- 75% a 1 de maio;
- 100% a 1 de dezembro.

Constatações e reflexões

1 – Vejamos o que diz o artº 18 da Lei do Orçamento do Estado de 2018:

Artigo 18.º – Valorizações remuneratórias.

8 – O pagamento dos acréscimos remuneratórios a que o trabalhador tenha direito nos termos do número anterior, é faseado nos seguintes termos:

a) Em 2018, 25 % a 1 de janeiro e 50 % a 1 de setembro;

b) Em 2019, 75 % a 1 de maio e 100 % a 1 de dezembro.

Como este ponto 8 diz “nos termos do numero anterior” vejamos o que diz o ponto 7:

7 – As valorizações remuneratórias resultantes dos atos a que se refere a alínea a) do n.º 1 produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2018, sendo reconhecidos todos os direitos que o trabalhador detenha, nos termos das regras próprias da sua carreira, que retoma o seu desenvolvimento.

E o que diz a alínea a) do nº 1:

1 – Para os titulares dos cargos e demais pessoal identificado no n.º 9 do artigo 2.º da Lei n.º 75/2014, de 12 de setembro, são permitidas, nos termos dos números seguintes, a partir do dia 1 de janeiro de 2018 e não podendo produzir efeitos em data anterior, as valorizações e acréscimos remuneratórios resultantes dos seguintes atos:

a) Alterações obrigatórias de posicionamento remuneratório, progressões e mudanças de nível ou escalão;

1. Na pergunta dirigida à ACSS em algum momento existe a referência à situação dos Enfermeiros Especialistas?
2. Se a Carreira de Enfermagem consagra a “anexação” do suplemento ao vencimento base e se esse vencimento base já está sujeito a faseamento (os que estão) onde está escrito na lei que ao suplemento também deve ser aplicado a percentagem de faseamento que está a vigorar para o vencimento base?

E para que não sejam tentados a escudar-se na Lei do Orçamento de 2019, vejamos o que diz:

CAPÍTULO III – Artigo 16.º – Valorizações remuneratórias

2 – São permitidas alterações obrigatórias de posicionamento remuneratório, progressões e mudanças de nível ou escalão, relevando, para o efeito, os pontos ainda não utilizados que o trabalhador tenha acumulado durante o período de proibição de valorizações remuneratórias, e sendo o pagamento dos acréscimos remuneratórios a que o trabalhador tenha direito por via de situações ocorridas em 2018 ou que ocorram em 2019 processado com o faseamento previsto para 2019 no n.º 8 do artigo 18.º da Lei do Orçamento do Estado de 2018, aprovada pela Lei n.º 114/2017, de 29 de dezembro.

Neste ponto 2 do artº 16 da Lei do Orçamento de 2019 nada fala de suplementos.

Harmonização dos dias de férias aos CIT

Finalmente e sobre esta nossa proposta a resposta da administração:

> Por último, no âmbito da matéria relacionada com o acréscimo de um dia útil de férias por cada 10 anos de serviço efetivamente prestados, reiteramos o entendimento já vertido no nosso ofício do passado dia 10 de maio de 2019, uma vez que não se verifica legalmente possível a aplicabilidade da atribuição dessa prorrogativa.

Horários de trabalho

Inacreditavelmente, a organização do tempo de trabalho dos enfermeiros parece ser “terra de ninguém”. É,

seguramente, outra matéria sobre a qual teremos que reflectir até porque a REGULAMENTAÇÃO QUE EXISTE e que é de 1992 está longe de ser cumprida. Assim, reiterámos:

1. Os Horários obrigatoriamente são aferidos às 4 semanas. Nada impede que sejam FEITOS ao mês mas a AFERIÇÃO É ÀS 4 SEMANAS.

E, ainda que a criatividade, tal como o sonho, faça o mundo pular e avançar, NÃO HÁ AFERIÇÕES À SEMANA do tipo:

1 enfermeiro = 35 horas na semana = o que fizer para além das 35 horas naquela semana = a trabalho extraordinário;

2. Os turnos extraordinários deverão corresponder ao concreto turno realizado pelo enfermeiro.
3. Em cada semana o enfermeiro tem direito a um descanso semanal e outro complementar
4. As ausências ao trabalho justificadas pelo gozo de um feriado (seja no próprio dia ou noutro) têm que ser assinaladas como tal. Naturalmente, que na semana onde o atrás referido ocorrer, o enfermeiro não tem apenas 2 ausências justificadas (descanso semanal e descanso complementar) mas 3, sendo o terceiro justificado pelo gozo do direito ao feriado.

Porque a questão dos horários é tema recorrente nas reuniões com a administração (também com a anterior) solicitamos aos colegas que nos façam chegar todas as situações anómalas que se prendam com esta matéria.

PLENÁRIOS:

HOSPITAL TOMAR | 24 OUTUBRO | 14H30

HOSPITAL ABRANTES | 31 OUTUBRO | 14H30

HOSPITAL TORRES NOVAS | 28 OUTUBRO | 14H30