

ATUALIZAÇÃO DA AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO É SINÓNIMO DE PROGRESSÃO NA GRELHA SALARIAL

Posted on 11 Julho, 2017



AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO E PROGRESSÃO NA GRELHA SALARIAL

Foi encerrada a negociação do projeto de diploma relativo à Avaliação do Desempenho com o Ministério da Saúde e remetido para Ministério das Finanças.

Antes de detalharmos o que está em causa na sequência das negociações levadas a cabo pelo SEP, lembramos o atual enquadramento destas questões.

Em 2005 o governo impôs, para toda a administração pública, o congelamento das progressões a partir de 31 de agosto de 2005.

Em 2008, com a publicação da lei 12-A/2008 (que, tendo sido revogada, é mantida no essencial pela lei 35/2014), o governo impôs:

- **novas regras de progressão nas Grelhas Salariais** (art.º 156 e seguintes da lei 35/2014);

- a contagem de tempo de serviço congelado, reconvertendo-o em pontos para efeitos de progressão nas novas grelhas salariais (art.º 113 da lei 12-A/2008 em vigor).

A progressão, na administração pública e também nos enfermeiros, **concretiza-se** agora:

- **Através do número e tipo de menções** qualitativas decorrentes **da Avaliação do Desempenho:**

- com 3 menções consecutivas de *Adequado*;
- com 2 menções consecutivas de *Relevante*;
- com 1 menção de *Excelente*.

A Avaliação é bienal. Só 25% dos trabalhadores é que pode ter a menção de *Relevante*, dos quais, 5% pode ter a menção de *Excelente* (quotas). Mesmo que detenham as citadas menções na Avaliação do Desempenho, nos termos da lei, a progressão só é concretizável se a instituição orçamentar verba para esse efeito.

- **Através da obtenção de 10 pontos:** neste caso a progressão concretiza-se independentemente da instituição orçamentar ou não verba para este efeito. Os pontos provêm das menções inerentes à Avaliação do Desempenho:
 - *Inadequado* = 2 pontos negativos;
 - *Adequado* = 2 pontos;
 - *Relevante* = 4 pontos;
 - *Excelente* = 6 pontos;
- **Com a reconversão em pontos, do tempo de serviço congelado:** quando os sistemas de Avaliação do Desempenho aplicado prevêem duas menções e periodicidade não anual (como era o caso da Carreira de Enfermagem, DL 437/1991), o número de pontos a atribuir é o de 1,5 pontos por ano avaliado (art.º 113 da lei 12-A/2008 em vigor).

Em 2009, a Carreira de Enfermagem (DL 248/2009) prevê a aplicação do SIADAP. Em 2011 é publicada a Portaria 242/2011 que regula a adaptação do SIADAP aos enfermeiros. Em 2013 é publicada a Portaria 245/2013 relativa à Direção de Enfermagem, cuja organização e legal funcionamento é determinante para a legal implementação da Avaliação do Desempenho. Assim:

- Em 2014, é editada a Circular 18/2014 da ACSS negociada com o SEP, onde é reafirmado que, até 31 de dezembro de 2014, a Avaliação do Desempenho dos enfermeiros é realizada nos termos do DL 437/1991.
- Relativamente à avaliação do biénio 2015/2016, a quase totalidade das instituições não aplicou os precisos e rigorosos termos legais de forma a que a avaliação seja legalmente válida.

Neste âmbito, a 4 de julho, em reunião negocial entre o Ministério da Saúde e a Comissão

Negociadora Sindical dos Enfermeiros (CNESE), e decorrente dos compromissos assumidos pelo governo a 22 de março.

Foi encerrada a negociação do Projeto de Diploma relativo à Avaliação do Desempenho e remetido para Ministério das Finanças.

1. Este prevê a seguinte atribuição de pontos:

- À Avaliação do Desempenho realizada nos termos do DL 437/1991, até 31 de dezembro de 2014, é aplicável o designado art.º 113º da lei 12-A/2008 mantido em vigor pela lei 35/2014 = 1,5 pontos por ano avaliado.
- Relativamente ao suprimento da avaliação do biénio 2015/2016, em que já é aplicável a portaria 242/2011 (SIADAP) mas não foi aplicada nos precisos e rigorosos termos legais = 1 ponto por cada ano do biénio.

2. Orientações a emitir para as instituições

Sobre a **operacionalização** legal da Avaliação do Desempenho permanece em discussão um tópico. Sobre a **Direção de Enfermagem**, o Ministério da Saúde ficou de apresentar proposta. Até final de julho será concluída a discussão e as orientações serão divulgadas em simultâneo.

2. Avaliação do Desempenho e progressão salarial para os enfermeiros com Contrato Individual de Trabalho (CIT):

Face à inadmissível não entrega do Instrumento Normativo nesta reunião, que regulará, entre outras, as matérias relativas ao Horário de Trabalho/35 horas semanais, Avaliação do Desempenho e Concursos, **o Ministério da Saúde aceitou iniciar a negociação da Avaliação do Desempenho e da regra de progressão na Grelha Salarial, apresentando a sua proposta e agendando reunião em julho.**

A Grelha Salarial da Carreira de Enfermagem (DL 248/2009 e DL 247/2009) é a mesma, constando do DL 122/2010 e é aplicável aos enfermeiros com CIT por aplicação do Instrumento Normativo Parcelar e Transitório publicado no BTE de 22 de novembro de 2015.

Na lógica da harmonização de condições entre todos os enfermeiros, a CNESE defende o já regulado para os enfermeiros com Contrato de Trabalho em Funções Públicas (CTFP).

