Solicitámos reabertura das negociações ao Ministério da Saúde

20 Maio, 2020

Remetemos pedido de reunião ao Ministério da Saúde para retomar as negociações pendentes desde fevereiro, às quais acrescentamos todas as questões a debater no contexto da atual pandemia.

A 18 de fevereiro reunimos com o Ministério da Saúde para discutir a (nova) Lei de Bases da Saúde, a (nova) Carreira de Enfermagem e pedimos a abertura da negociação coletiva.

Apresentámos as problemáticas com as quais os enfermeiros se veem confrontados e que pela ineficácia das ações proteladas pelo Governo e pelo Ministério da Saúde continuam por resolver.

Exigimos a negociação de soluções concretas e necessárias, tais como:

- **Descongelamento das Progressões/"Contagem de Pontos"**,com destaque para:
  – Contagem de pontos relativa ao tempo de exercício profissional anterior ao ajustamento salarial para a primeira posição remuneratória da Carreira de Enfermagem: nível 15 – €1 201
  – Aplicação das mesmas regras a todos os enfermeiros, independentemente do vínculo (CIT ou CTFP)
- **Correção das injustiças impostas pelo Ministério da Saúde à Carreira de Enfermagem**, nomeadamente:

– Transição de Enfermeiros Especialistas para a respetiva categoria profissional
– Enfermeiros em “Funções de Chefia” e “Direção”
– Descategorização dos Enfermeiros Supervisores

- **Admissão de enfermeiros/ Plano de contratação.**

No dia seguinte ao da reunião tida, **fizemos chegar ao Ministério da Saúde a fundamentação jurídica relativa a três aspetos que têm suportado as nossas exigências e intervenções:**

- “Enfermeiros especialistas concursados e providos no tempo e nos termos do Decreto-Lei n.º 437/91, de 8 de novembro – Direito à transição automática”
- “Contagem de tempo de serviço anterior à transição (art.o 5o do Decreto-Lei n.º 122/2010, de 11 de novembro) e Circular Informativa n.º 2/2019, de 4 de fevereiro (da Administração Central do Sistema de Saúde, I.P. – ACSS, I.P.”
- “*A (nova) Lei de Bases da Saúde e* (nova) *carreira de enfermagem”.*

O Ministério da Saúde ficou de agendar nova reunião e tal não se concretizou.

Face aos intoleráveis problemas e injustiças que o Governo e o Ministério da Saúde criaram, perpetuam e bem conhecem – geradores de justa e ampla insatisfação junto dos enfermeiros – decidimos avançar com um plano de ações reivindicativas que incluía greves em 10 instituições a realizar, em dias distintos, durante o mês de março, e uma greve nacional em abril. Dada a situação epidemiológica, todo o plano de ações reivindicativas foi suspenso.

A situação epidemiológica em Portugal, causada pela Covid-19, concentrou as preocupações, a intervenção e as medidas que esta complexa situação exigiu.

Entretanto, a avaliação dos critérios relativos à análise da sua evolução permitiu iniciar um caminho de regresso gradual à atividade social e económica.

Neste quadro, **face aos problemas que exigem urgente resolução e com base nas afirmações proferidas pela Sra. Ministra no dia 12 de maio** *(“Reconheço que as aspirações da Profissão de Enfermagem são muitas, têm o acolhimento da maioria da população e será necessário um grande esforço da parte de todos nós para conseguirmos construir soluções que permitam responder-lhe nos tempos que aí vêm”),* **solicitamos o agendamento de uma reunião e para a qual propomos os seguintes temas de dois domínios:**

1 – Continuação da reunião conjunta realizada no dia 18 de fevereiro

1.1 – Descongelamento das progressões

1.2 – Enfermeiros Especialistas

1.3 – Carreira de Enfermagem

1.4 – Contratação de enfermeiros

2 – Questões/problemas relacionados com a pandemia por Covid-19 (cujo enquadramento genérico e demais exigências podem ser consultados aqui)

2.1 – Enfermeiros portadores de doença crónica e imunodeprimidos

- A aplicação do regime previsto no n.º 1 do artigo 25o-A do Decreto-Lei n.º 22/2020 de 16 de maio aos enfermeiros.

Este diploma prevê a possibilidade de os trabalhadores imunodeprimidos e portadores de doença crónica poderem justificar a falta ao trabalho mediante declaração médica, desde que não possam desempenhar a sua atividade em regime de teletrabalho ou através de outras formas de prestação de atividade.

Este regime não é aplicável aos trabalhadores dos serviços essenciais, onde se incluem os enfermeiros, o que consideramos inaceitável.

- A emissão de orientações às instituições no sentido de alocarem os enfermeiros nas circunstâncias descritas acima a postos de trabalho compatíveis com a sua situação clínica;
- Não estando disponível posto de trabalho compatível, nem a possibilidade de teletrabalho, a ausência ao trabalho deverá ser remunerada a 100%.

2.2 – Enfermeiros com doença profissional por Covid-19

- Sem prejuízo da necessidade de igualar aspetos processuais e procedimentais inerentes “ao regime de Doença Profissional”, que todos os enfermeiros/profissionais de saúde, independentemente “do vinculo contratual”, recebam a remuneração integral relativa ao período de faltas ao serviço.
- Em situações de inexistência de “Serviços de Saúde no Trabalho/Saúde Ocupacional e Médicos do Trabalho, torna-se fundamental emitir orientações no sentido da “Participação Obrigatória” realizada preferencialmente pelo Director Clínico (instituições hospitalares), pelo Presidente do Conselho Clinico e de Saúde (agrupamentos de Centros de Saúde) e pela Autoridade Local de Saúde (restantes instituições públicas, instituições privadas e de solidariedade social).
- Agilizar o processo de certificação de doença profissional pelo Departamento de Proteção contra Riscos Profissionais (DPRP) do Instituto de Segurança Social (“certificação automática de casos confirmados”).

2.3 – Horários de trabalho

- Aplicação das disposições legais e regulamentares vigentes, designadamente no que respeita à duração do período normal de trabalho diário e modalidades de horário.
- Que o tempo não presencial na instituição inerente aos “horários em espelho” seja considerado como tempo de trabalho.
- Face à inexistência legal de “banco de horas”, ainda que no período de quatro semanas não tenham sido cumpridas as 140 horas por necessidade da instituição, seja considerada cumprida a duração do período de trabalho semanal.
- Todas as horas trabalhadas para além das 140 horas, no período de 4 semanas, deverão ser consideradas e pagas como trabalho suplementar.