SEP
SINDICATO DOS ENFERMEIROS PORTUGUESES

A nossa posição sobre a Carreira agora publicada

31 Maio, 2019

Foi publicado a 27 de maio o Decreto-lei nº 71/2019 que regula a nova Carreira de Enfermagem.

Consideramos que a carreira, agora publicada, constitui um pesado revés nas legítimas e justas expectativas e aspirações dos enfermeiros em possuírem uma carreira que valorize e dignifique o seu desenvolvimento profissional e salarial.

Vejamos:

No que diz respeito ao desenvolvimento profissional:

A | a imposição de uma quota de 25% (propusemos que fosse de 50%) de postos de trabalho para a categoria de Enfermeiro Especialista (o mesmo que estava previsto para a Categoria de Enfermeiro Principal), obrigando a que para a ultrapassar se tenha de solicitar prévia autorização dos Ministérios da Saúde e das Finanças, significa não só um elevado entrave ao desenvolvimento profissional dos enfermeiros, uma vez que passa a estar dependente dos *numerus clausus* impostos para aceder à categoria, como também uma significativa redução da autonomia de decisão dos enfermeiros que deixam de decidir, em sede de Direcção de Enfermagem em cada instituição, o

número de enfermeiros especialistas e quais os domínios de especialidade necessários;

B | a imposição de 1 enfermeiro gestor para, no mínimo, 10 enfermeiros (proposta do SEP era um enfermeiro gestor em equipas que tivessem 5 enfermeiros), determina que em muitas unidades prestadoras de cuidados, principalmente, nos Cuidados de Saúde Primários, não seja possível alocar postos de trabalho para a área da gestão com prejuízo claro para a profissão.

Quanto ao desenvolvimento salarial:

A | É inadmissível que o Governo mantenha a imposição dos €1201,48 na primeira posição remuneratória bem como as 11 posições remuneratórias na categoria de enfermeiro.

B | É inadmissível que tenha replicado o modelo das 11 posições remuneratórias para a categoria de enfermeiro especialista destruindo qualquer expectativa dos enfermeiros atingirem o topo destas duas categorias no decurso da sua vida profissional (40 anos de serviço).

C | Ainda, impede qualquer valorização salarial decorrente do obrigatório concurso de acesso à categoria de Enfermeiro Especialista (à excepção da ultima posição remuneratória as restantes são exactamente iguais às da categoria de enfermeiro). Atualmente e sem concurso, os enfermeiros especialistas recebiam um suplemento de 150€.

D | A ligeira alteração do início da categoria de enfermeiro especialista face ao que foi proposto inicialmente (passando dos €1355 para os €1407) é, para além de um embuste, o defraudar das expectativas dos enfermeiros e profundamente discriminatório se comparado com outras carreiras da área da saúde que foram, também elas, recentemente alteradas.

E | Dos 2952€ previstos para o início da categoria de enfermeiro principal e os agora €1407 estamos perante uma desvalorização de mais de 50%. **São €1545 que o "patrão" poupa por cada um dos enfermeiros que poderiam vir a ocupar os 25% de postos de trabalho previstos para aquela categoria.**

F | Na anterior carreira, um enfermeiro em funções de chefia que fosse recrutado da primeira posição remuneratória da categoria de enfermeiro principal, auferiria cerca de €3150 (€2952,21 de vencimento base + €200 de suplemento remuneratório), com a entrada em vigor desta nova carreira receberá €2334,30.

Finalmente, **a imposição das regras de transição que obriga a que cada enfermeiro transite para as categorias de especialista ou de gestor com o mesmo salário.**

Como sistematicamente alertámos, a imposição destas regras (Lei 12-A/2008) por parte do governo, determina que na transição para uma nova categoria exista lugar à criação de uma posição remuneratória virtual até que exista condições (pontos) para progredir.

Desta transição de categoria, mesmo que daí não decorram ganhos salariais pode ocorrer a perda de todos os pontos acumulados para efeitos de transição.

Por outro lado, estas regras de transição, nomeadamente as que se referem à transição para a categoria de Enfermeiro Especialista, deixam de fora um grande número de enfermeiros que, mesmo reunindo as condições mas, porque não lhes foi atribuído o suplemento remuneratório, se vêem impedidos de transitar para a nova

categoria incluindo aqueles que ao abrigo do revogado DL 437/91 haviam já sidos sujeitos a um procedimento concursal para acesso a essa extinta categoria.

É o momento de recordar que, depois da publicação das carreiras em 2009, o SEP e os enfermeiros fizeram um caminho para conseguir a harmonização das condições de trabalho entre CTFP e CIT.

Foi um caminho lento mas seguro que determinou a harmonização:

- Da forma de pagamento das horas de qualidade (aplicação do DL 62/79),
- Que consagrou a aplicação da mesma grelha salarial (€1201,48€) a todos os enfermeiros
- E que culminou em 2018 com a publicação do instrumento de regulamentação colectiva de trabalho (IRCT) onde, finalmente, se aplicaram as 35 horas semanais, a avaliação do desempenho e os concursos para os enfermeiros com contrato individual de trabalho.

Abriram-se as portas para iniciar a exigência da abertura de concursos de acesso à categoria de Enfermeiro Principal, exigir a melhoria do suplemento de €150 para os especialistas, assinado por outra estrutura sindical quando o SEP reclamava os €412 e, ainda, exigir a melhoria dos suplementos para as funções de gestão e direção.

A mobilização dos enfermeiros em 2017 e 2018 foi justa e visava a melhoria das suas condições de trabalho através de uma carreira que dignificasse a sua profissão. A resposta por parte do governo, materializada nesta carreira, é não só uma vergonha como também um defraudar das expectativas que criou aquando do compromisso que assumiu na sua revisão – valorizar e dignificar a carreira dos enfermeiros.

O encerramento unilateral e abrupto das negociações sabendo a desvalorização desta carreira comparativamente à anterior demonstra que nunca foi sério nas negociações.

O objetivo prioritário deste Governo foi, é e continuará a ser o de poupar com os enfermeiros.

Por último, reafirmar que temos consciência que em todos os momentos em que acontecem alterações à carreira surgem muitas dúvidas para as quais é preciso dar resposta. Porque é nossa obrigação dar aos nossos sócios os esclarecimentos mais correctos, o diploma, para além da análise sindical, está também a ser escrutinado na sua vertente jurídica.