Processo de revisão da Carreira de Enfermagem

29 Março, 2018

O SEP apresenta uma proposta de Princípios enformadores para discussão na Assembleia Geral de Sócios do dia 4 de abril.

Enquadramento

No dia 13 de Outubro de 2017 os Ministérios da Saúde e das Finanças assumiram o compromisso de, em 2018, rever a atual Carreira de Enfermagem (DL nº 247/2009, DL nº 248/2009 e DL nº 122/2010).

Com o objectivo de enquadrar este processo de revisão e promover a necessária reflexão sobre os princípios enformadores da proposta sindical, o SEP organizou vários espaços de discussão abertos a todos os enfermeiros:

- Um (1) Fórum Nacional realizado em Lisboa (16 dezembro 2017) e três (3) Fóruns Regionais (Centro, Norte e Sul) realizados, respetivamente, em Coimbra (20 janeiro), no Porto (27 janeiro) e em Beja (3 fevereiro);
- Setenta e três (73) reuniões em instituições hospitalares, dezenas em Centros de Saúde/ACES e com Direções de Enfermagem, que continuam.

Nestas reuniões, globalmente, foram abordados:

- Os constrangimentos e balizas constantes da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (Lei n.º 35/2014) que, no essencial, já existiam (Lei n.º 12–A/2008) à data da negociação da atual Carreira de Enfermagem, com particular destaque para as regras sobre:
  i) a construção de Carreiras e Grelhas Salariais;
  ii) a Progressão nas Grelhas Salariais;
  iii) a transição de Carreira, para nova Grelha Salarial, que impõe a manutenção do actual salário;
- Os referenciais económicos considerados e plasmados nas diferentes grelhas salariais das Carreiras da Administração Pública, designadamente das Carreiras do sector da saúde;
- Várias hipóteses de Estrutura Categorial e Salarial da Carreira de Enfermagem, para discussão.

Da reflexão e discussão realizada no conjunto de reuniões, relativamente à Proposta Sindical de Princípios Enformadores para a Revisão da Carreira de Enfermagem, emergiram dois eixos centrais que importa, agora, os sócios do SEP discutirem e decidirem na sua Assembleia Geral.

1 – A Proposta a apresentar pelo SEP não pode diminuir o número de Níveis Remuneratórios inerente à mudança de Posição Remuneratória, consagrado na atual (DL nº 122/2010) Grelha Salarial (não diminuir os "atuais saltos salariais")**;**

2 – Proposta de Princípios Enformadores

A presente Proposta enquadra Objetivos e Princípios amplos que enformarão as Propostas e Contrapropostas sindicais a apresentar no decurso do processo negocial, cujo desenvolvimento e pormenorização delega na Direcção Nacional.

2.1 – Ao nível do Desenvolvimento Profissional

A Carreira estrutura-se em duas Categorias e um Grau: Categoria de Enfermeiro, que integra o Grau de Enfermeiro Especialista, e, Categoria de Enfermeiro Gestor.

- A Carreira de Enfermagem deve dar expressão visível aos Enfermeiros Especialistas, designadamente através da inserção do Grau de Enfermeiro Especialista na Categoria de Enfermeiro.
- O conteúdo funcional dos Enfermeiros detentores do Grau de Enfermeiro Especialista deverá fazer eco das suas competências/funções específicas e deverá incluir, nomeadamente, os seguintes domínios:
  i) Prestação de cuidados especializados;
  ii) Exercício de funções de Assessoria Técnica à organização;
  iii) Coordenação de Grupo de Enfermeiros da Equipa de Enfermagem.
- A Categoria de Enfermeiro Gestor integra a prossecução de funções ao nível da gestão operacional (“Chefe”) e da gestão intermédia (“Supervisor”). Ou seja, integra o desenvolvimento de funções de gestão do centro operacional de prestação (Serviço de Acção Médica e Unidade Funcional) e de um conjunto de Serviços (CRI/Departamento/outras designações adotadas no organograma das instituições) ou Unidades Funcionais (Centro de Saúde/ACES) agregadas.

- A Carreira de Enfermagem deve expressar os requisitos de acesso às Categorias e Grau, a forma de recrutamento para Categoria superior e Grau, bem como os conteúdos funcionais.

- No que ao Grau de Enfermeiro Especialista diz respeito convirá desde já fixar que o recrutamento para este Grau é feito por concurso e que o Grau de Enfermeiro Especialista é, simultaneamente, de ingresso e de acesso.

- Os Mapas de Pessoal deverão objectivar o número de postos de trabalho a ocupar por Enfermeiros detentores:
  - Da Categoria de Enfermeiro Gestor (gestão operacional e gestão intermédia);
  - Do Grau de Enfermeiro Especialista, por domínio de especialização;
  - Da Categoria de Enfermeiro.

2.2 – Ao nível do Desenvolvimento Salarial

Na consideração do grau de complexidade 3 e da exclusividade de funções, em termos salariais, a Carreira de Enfermagem enquadra-se ao nível dos técnicos superiores. Assim sendo,

- Pugnaremos para que à 1ª Posição Remuneratória da Categoria de Enfermeiro corresponda o Nível Remuneratório 23 (1 613.42€).
- Defenderemos que à 1ª Posição Remuneratória da Categoria de Enfermeiro Gestor corresponda um Nível Remuneratório cujo valor seja superior ao do último escalão da actual Categoria subsistente de Enfermeiro Supervisor (2 845.40€)
- Assumiremos que à 1ª Posição Remuneratória do Grau de Enfermeiro Especialista corresponda uma

remuneração base que incorpore o valor da 1ª Posição Remuneratória dos Técnicos Superiores de Saúde e a penosidade transversal a toda a profissão.

- Relativamente ao ponto anterior, e no caso dos enfermeiros que ao ingressarem no Grau de Enfermeiro Especialista sejam detentores de remuneração superior à 1ª Posição Remuneratória prevista para acesso ao Grau, deverá ainda ser proposto que a progressão de 2 posições remuneratórias.

2.3 – Princípios de Transição de Carreira

- Sendo hoje uma realidade a compactação de um grande número de enfermeiros, independentemente do número de anos de serviço, num reduzido leque salarial, defenderemos e proporemos medidas para que as regras de transição para uma nova grelha salarial não aumentem as injustiças relativas e resolvam as existentes.
- Os enfermeiros detentores das atuais Categorias de Enfermeiro Chefe e de Enfermeiro Supervisor transitam para a Categoria de Enfermeiro Gestor.
- Os enfermeiros detentores do título de Enfermeiro Especialistas e que já detiveram a Categoria de Enfermeiro Especialista no âmbito do DL n.º 437/91, transitam para o Grau de Enfermeiro Especialista.

2.4 – Outros aspectos

2.4.1 – Relativos às condições particulares de exercício

2.4.1.1 – Condições de acesso à Aposentação Ordinária e com direito a pensão completa: 35 anos de serviço e 57 anos de idade.

2.4.1.2 – Valorização do Trabalho por Turnos.

2.4.1.3 – Direito à dispensa de trabalho nocturno para todos os enfermeiros a partir dos 50 anos de idade, salvo aceitação contrária expressa pelo trabalhador.

2.4.1.4 – Relativamente a horários de trabalho, propor a melhoria do que hoje existe consagrado em diplomas legais específicos para os enfermeiros com Contrato de Trabalho **em** Funções Públicas e defender a harmonização e consequente aplicação destes direitos aos enfermeiros detentores de Contrato de Trabalho **para** Funções Públicas (vulgo CIT).

2.4.2 – Relacionados com a articulação entre “contextos de prática clínica e contextos de formação em enfermagem”

4.2.1 – Medidas que possibilitem e promovam a circularidade dos enfermeiros entre os diferentes contextos referidos, incluindo a valorização decorrente da aquisição de graus académicos no âmbito das ciências da enfermagem.

Lisboa, 28 de Março de 2018

SEP
SINDICATO DOS ENFERMEIROS PORTUGUESES

A Direção Nacional