SAMS: esclarecimento sobre Acordo de Empresa

25 Fevereiro, 2021



Se subscrevêssemos este Acordo de Empresa estávamos legalmente a impô-lo a todos vós, aos nossos sócios e durante todo o seu período de vigência. Ou seja, passariam a ser regidos pelo seu clausulado, nos próximos 4 anos.

Informação aos colegas do SAMS:

No dia 28 de janeiro a Direção do Mais Sindicato/ SBSI encerrou as negociações do Acordo de Empresa dos enfermeiros dos SAMS/Mais Sindicato, alegando que já tinha estabelecido acordo com o Sindicato dos Enfermeiros (SE).

Já tínhamos alertado que este seria o provável desfecho do processo negocial quando aquela estrutura sindical foi convidada para a Mesa Negocial dos enfermeiros, afinal é um sindicato seu parceiro na UGT.

Ao longo de todo o processo negocial, o Mais Sindicato (MS) foi rejeitando a generalidade das propostas de aproximação que apresentámos na Mesa Negocial, tal como vos fomos informando.

Neste contexto, o SEP não podia subscrever um AE, que nos foi apresentado como versão final, que não salvaguarda um conjunto de direitos e de condições laborais, que negociámos no passado e que garantiram a estabilidade dos enfermeiros nos SAMS e da própria instituição.

SEP
SINDICATO DOS ENFERMEIROS PORTUGUESES

Chegados aqui, é importante reiterar as razões pelas quais o SEP não subscreveu este AE:

- Tem normas inferiores ao Código do Trabalho;
- Determina a prestação de trabalho gratuito – Banco de Horas com horário semanal de 60 horas e com carácter de obrigatoriedade;
- Determina um Regime de Prevenção, que pode ser instituído onde o MS entender e pode designar/obrigar Enfermeiros, para o assegurar (obrigatoriedade);
- Passa a considerar o período noturno a partir das 22h (antes era às 20h);
- Reduz a retribuição do trabalho noturno, para os valores do Código do Trabalho (25%) e só acresce para 50% aos Domingos e Feriados;
- O MS não aceitou qualquer acréscimo/pagamento de horas de qualidade no período diurno, aos Sábados, Domingos e Feriados.

Para além destas situações a generalidade do clausulado é pouco clara e muito subjetiva porque:

- Não possibilita o desenvolvimento salarial de forma transparente, dado que não define os termos e condições de progressão na tabela remuneratória, ficando ao livre arbítrio do MS;
- Permite mobilizar e transferir enfermeiros do local de trabalho, temporariamente ou definitivamente, sem acordo do próprio.

E sobre o direito aos SAMS:

- Limita o acesso a quem não tem horário, no mínimo, de 35 horas/ semana;
- Aos futuros enfermeiros, só permite o acesso para o próprio;
- Aponta para uma (futura) regulação do direito à assistência de saúde nos SAMS, como está definido na respetiva cláusula, no ponto 6: “O presente regime é objeto de regulamentação autónoma e especifica.”.

O MS, sabendo o retrocesso que constitui este AE, usou o direito de acesso aos SAMS como moeda de troca, à qual acrescentou uma alegada obrigatoriedade de desvinculação do SEP.

Retira ainda o direito ao complemento de reforma/ fundo pensões a partir da data da caducidade do anterior AE (22 junho 2020).

Colega

Todo o processo negocial foi acompanhado por si e pelos restantes enfermeiros.

A decisão de não subscrevermos o AE não foi tomada de “ânimo leve”. Foi analisada e discutida convosco e, foi unânime que o SEP não podia, não devia subscrevê-lo.

A afronta em que se transformou este processo negocial e o seu resultado final, que nos levou à sua não subscrição, permite, ainda assim, que cada um de vós possa optar o que não aconteceria caso o tivéssemos subscrito.

Se subscrevêssemos este AE estávamos legalmente a impô-lo a todos vós, aos nossos sócios e durante todo o seu período de vigência. Ou seja, passariam a ser regidos pelo seu clausulado, nos próximos 4 anos.

Contudo, ao não subscrever e caso a sua opção for não aderir ao AE, o Código do Trabalho salvaguarda-lhe a garantia de manter:

- O horário semanal das 35 horas;
- A remuneração e categoria profissional;
- Alguns direitos que nele não constam ou são inferiores ao próprio Código do Trabalho, de que são exemplo:
  – O direito ao pagamento de trabalho extra/ suplementar, para além das 35 horas (e não o Banco de Horas) e, como tal a,
  – Não obrigatoriedade de Banco de Horas, nem de Regime de Prevenção.

Colega:

O SEP não desiste de tudo fazer para impedir que os direitos que fomos conquistando ao longo dos anos sejam agora retirados.

Assim, iremos suscitar o Regime de Conciliação

Para mais esclarecimentos contacta os delegados sindicais do SEP nos SAMS!