CADERNO REIVINDICATIVO 2016

Os Enfermeiros estão confrontados com problemas que têm impacto na organização, funcionamento e capacidade de resposta dos serviços, na qualidade e segurança dos cuidados e nos níveis de (in)satisfação profissional.

O Sindicato dos Enfermeiros Portugueses (SEP) e o Sindicato dos Enfermeiros da Região Autónoma da Madeira (SERAM), que constituem a Comissão Negociadora Sindical dos Enfermeiros (CNESE), apresentaram a 16 Fev. 2016 o Caderno Reivindicativo:

I – EXCURSÃO (curtíssima …) PELO DIREITO COMUNITÁRIO

A "Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia" tem "o mesmo valor jurídico que os Tratados" (artº 6º do "Tratado da União Europeia").

O "Tratado Sobre o Funcionamento da União Europeia", em sede de "Política Social" (cfr. artº 151º), mantém "presentes os direitos sociais" tal como enunciados na "Carta Social Europeia" e na "Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores", tendo (a União e os Estados-Membros) por objectivos "(…) a promoção do emprego, a melhoria das condições de vida e de trabalho, de modo a permitir a sua harmonização, assegurando simultaneamente essa melhoria, uma protecção social adequada, o diálogo entre parceiros sociais, o desenvolvimento dos recursos humanos, tendo em vista um nível de emprego elevado e duradouro, e a luta contra as exclusões" (os destacados são nossos).

*A Directiva 1999/70/CE do Conselho, de 28/Junho/1999, tem como objectivo a aplicação do acordo-quadro celebrado entre as organizações interprofissionais de vocação geral (cfr. artº 1º).

No segundo parágrafo do preâmbulo do acordo-quadro é reconhecido "(…) que os contratos de trabalho sem termo são e continuarão a ser a forma mais comum no que diz respeito à relação laboral entre empregadores e trabalhadores" e no ponto 6 das considerações gerais é dito "(…) que os contratos de trabalho de duração indeterminada constituem a forma comum da relação laboral, contribuindo para a qualidade de vida dos trabalhadores e a melhoria do seu desempenho".

*No artº 35º da "Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia" é dito que "na definição e execução de todas as políticas e acções da União é assegurado um elevado nível de protecção da saúde humana".

*No artº 31º, nº 1, da "Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia" é dito que "todos os trabalhadores têm direito a condições de trabalho saudáveis, seguras e dignas".

Em matéria de duração e organização do tempo de trabalho o Direito Comunitário é formalmente inspirado em objectivos relacionados com a tutela da segurança e saúde dos trabalhadores (cfr. Directiva nº 2003/88/CE, de 4/Novembro/2003).

*No artº 31º, nº 2, da "Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia" é dito que "todos os trabalhadores têm direito a uma limitação da duração máxima do trabalho e a períodos de descanso diário e semanal, bem como a um período anual de férias pagas".

No artº 2º, nº 1, da "Carta Social Europeia" (epigrafado de "direitos a condições de trabalho justas"), é impositório "(…) fixar uma duração razoável ao trabalho diário e semanal, devendo a semana de trabalho ser progressivamente reduzida, tanto quanto o aumento de produtividade e outros factores em jogo o permitam" (os destacados são nossos).

No nº 8 da "Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores" é dito que "todos os trabalhadores da Comunidade Europeia têm direito ao repouso semanal e a férias anuais pagas, cuja duração deve ser aproximada NO PROGRESSO, de acordo com as práticas nacionais" (os destacados são nossos).

*Como já assinalado, em matéria de duração e organização do tempo de trabalho o Direito Comunitário é formalmente inspirado em objectivos relacionados com a tutela da segurança e saúde dos trabalhadores.

No nº 19 da "Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores" é dito que "todos os trabalhadores devem beneficiar de condições satisfatórias de protecção da saúde e da segurança no meio onde trabalham. Devem ser tomadas medidas adequadas para prosseguir a harmonização no PROGRESSO das condições existentes neste domínio" (os destacados são nossos).

E no artº 2º, nº 4, da "Carta Social Europeia" é impositório "(…) assegurar aos trabalhadores empregados em determinadas ocupações perigosas ou insalubres quer uma redução da duração do trabalho quer férias pagas suplementares" (os destacados são nossos).

*O artº 4º da "Carta Social Europeia" consagra o direito a uma remuneração justa e pelo seu nº 1 é impositório "(…) reconhecer o direito dos trabalhadores a uma remuneração suficiente para lhes assegurar, assim como às suas famílias um nível de vida decente" (os destacados são nossos).

E o nº 5 da "Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores" postula que "todos os empregos devem ser remunerados de forma justa" - para o que é necessário que "seja garantida aos trabalhadores uma remuneração equitativa, ou seja, uma remuneração que lhes permita um nível de vida decente" (os destacados são nossos).

*O artº 23º (lido em conjugação com os artºs 1º e 20º) da "Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia" consagra o princípio da igualdade "(…) em matéria de emprego, trabalho e remuneração".

O que tem envolvido o "princípio da igualdade de remuneração … por trabalho igual ou de valor igual" (cfr. artº 157º, nº 1, do "Tratado Sobre o Funcionamento da União Europeia").

E por remuneração entende-se "o salário ou vencimento ordinário, de base ou mínimo, e quaisquer outras regalias pagas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie, pela entidade patronal ao trabalhador em razão do emprego deste último" (nº 2, corpo, do mesmo artº 157º).

Sendo que, ainda consoante o mesmo preceito (e no que para aqui interessa – estamos fora da "tarefa"), "a igualdade de remuneração sem discriminação … implica que … a remuneração do trabalho pago por unidade de tempo seja a mesma para um mesmo posto de trabalho.

SEP/Dep. Nac.Informação/2016/Março

O congelamento das progressões desde 2005, a imposição de novas regras na construção das carreiras desde 2008, a imposição de regimes contratuais diferentes e a crise económica, aprofundaram problemas que urge resolver. Em 2013 e 2015, o SEP apresentou Cadernos Reivindicativos e alguns problemas foram minimizados, como a carência, a precariedade, a aplicação do DL 62/79 aos CIT e os 1201,46€.

Está na hora de serem solucionados outros problemas, nomeadamente os salariais.

CADERNO REIVINDICATIVO 2016 PROBLEMAS		PROPOSTAS EM 2016
EMPREGO	CARÊNCIA DE ENFERMEIROS	**1.** Cálculo das necessidades de enfermeiros/instituição com base no Regulamento n.º 533/2014 da Ordem dos Enfermeiros. Nos CSP: 1 Enf. / 5000 utentes nas UCC, 1 Enf. / 30 000 utentes nas USP e 1 Enf. / 300 famílias nas USF e UCSP, de acordo com a OMS. **2.** Que as Instituições fixem: 2.1 - O número de enfermeiros por Serviço/Unidade Funcional, que garanta qualidade, segurança e o cumprimento de todas as normas legais e regulamentares. 2.2 - O número de Enfermeiros Especialistas, por domínio de especialização e por Serviço/Unidade Funcional. **3.** Negociação de um Plano de Admissão de enfermeiros.
	PRECARIEDADE	Contratação de todos os enfermeiros que exercem funções próprias dos serviços de natureza permanente: - A CIT por Tempo Indeterminado nas EPE e PPP; - Concursos nas Instituições do Setor Público Administrativo.
	MOBILIDADE	Consolidação do emprego dos enfermeiros em CTFP de uma EPE mas que exercem funções noutra EPE (hoje em cedência de Interesse Público).
CARREIRA DE ENFERMAGEM	DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL	**Enfermeiro Principal** Abertura em 2016, de Concursos de acesso à Categoria de Enfermeiro Principal, em todas as Instituições do SNS, para a totalidade dos postos de trabalho identificados como necessários.
		Enfermeiros em chefia para os Serviços, Unidades Funcionais e conjunto de Serviços/Unidades Legal designação de enfermeiros para funções de Chefia e Direcção, ao abrigo do art.º 18º do D.L. n.º 248/2009 (por proposta das Direcções de Enfermagem), para a totalidade dos Serviços, Unidades Funcionais e conjunto de Serviços/Unidades Funcionais. Legal composição, funcionamento e exercício de competências de todas as Direcções de Enfermagem.
	VALORIZAÇÃO ECONÓMICA DO TRABALHO E DISCRIMINAÇÃO SALARIAL	**Avaliação do Desempenho** **1.** Resolução dos problemas relativos à nomeação de enfermeiros em funções de Chefia e Direcção ao abrigo do art.º 18º do D.L. n.º 248/2009 e à composição, funcionamento e exercício de competências das Direcções de Enfermagem em todas as Instituições. **2.** Designação legal de todos os Avaliadores em todos os Serviços, Unidades Funcionais e conjuntos de Serviços/Unidades Funcionais. **3.** Concretização de todas as fases do planeamento e implementação do processo da avaliação do desempenho em todas as Instituições.
		1. Apuramento e negociação do devido pagamento de eventuais diferenciais remuneratórios (retroactivos), decorrente do reposicionamento na 1.ª posição remuneratória (1 201,48€) aos enfermeiros com Contrato de Trabalho para Funções Públicas (vulgo CIT). **2.** Descongelamento das carreiras e consequente mudança de posição remuneratória dos enfermeiros ("progressão"); **3.** Alteração da estrutura remuneratória da Grelha Salarial da Categoria de Enfermeiro que valorize o trabalho dos enfermeiros e reponha a paridade do valor da primeira posição remuneratória relativamente a outros trabalhadores de igual habilitação académica e inseridos em Carreiras Especiais. **4.** Alteração da estrutura remuneratória das Categorias de Enfermeiro Chefe e de Enfermeiro Supervisor que elimine a discriminação salarial e do Suplemento Remuneratório relativo às funções de Chefia e Direcção. **5.** Exclusividade de funções com a devida remuneração.
	REGIMES DE TRABALHO, CONDIÇÕES DA SUA PRESTAÇÃO E EXERCÍCIO DE FUNÇÕES EM CONDIÇÕES PENOSAS	Manutenção e aplicação a todos os enfermeiros das modalidades de regime de trabalho consagradas no DL 437/91, designadamente as 35 horas/semanais. Manutenção e aplicação a todos os enfermeiros das compensações pelo exercício de funções em condições particularmente penosas. Reposição do valor integral das "horas de qualidade/suplementares" (DL 62/79). Regime específico de acesso à aposentação com direito a pensão completa. Direito à dispensa de trabalho nocturno para todos os enfermeiros a partir dos 50 anos de idade, salvo aceitação contrária expressa pelo trabalhador. 25 dias de férias a majorar com anos de idade e de serviço aplicável a todos os enfermeiros.

No combate à desvalorização do trabalho e repondo a paridade com outras profissões, o SEP propõe:

A Grelha Salarial para Enfermeiro e Enfermeiro Principal

ENFERMAGEM	POSIÇÕES REMUNERATÓRIAS					
	1º	2º	3º	4º	5º	6º
ENFERMEIRO PRINCIPAL NÍVEIS REMUNERATÓRIOS	49	53	56	57		
€	2.952,21	3.158,18	3.312,65	3.364,14		
ENFERMEIRO NÍVEIS REMUNERATÓRIOS	21	27	32	37	42	48
€	1.510,43	1.819,38	2.076,84	2.334,30	2.595,76	2.900,72

B Grelha Salarial para Enfermeiro Chefe e Enfermeiro Supervisor
(Categorias subsistentes)

ENFERMAGEM	POSIÇÕES REMUNERATÓRIAS			
	1º	2º	3º	4º
ENFERMEIRO CHEFE E SUPERVISOR NÍVEIS REMUNERATÓRIOS	49	53	56	57
€	2.952,21	3.158,18	3.312,65	3.364,14

B 1 Proposta

O reposicionamento (transição) dos enfermeiros detentores das Categorias de Enfermeiro, Enfermeiro Chefe e Supervisor nas novas grelhas salariais, tendo em conta o seu percurso profissional e competências desenvolvidas.

B 2 Proposta

- Funções de Direção —750 euros, 50% de 1510,43 (valor da posição remuneratória 1 — nível 21)
- Funções de Chefia—600 euros, 40% de 1510,43 (valor da posição remuneratória 1—nível 21)

C Valorização dos Enfermeiros Especialistas

O Governo impôs uma solução no âmbito da portaria da Avaliação do Desempenho, contestada pelo SEP, que não permite a valorização imediata dos enfermeiros que adquirem o título de especialista. O SEP recolocou em 2013 a proposta inicial da mudança automática de duas posições remuneratórias após a atribuição do titulo.

A concretização da valorização remuneratória para os enfermeiros detentores do título de Enfermeiro Especialista, através da atribuição de um Suplemento Remuneratório, no valor de 600 euros, com guarida no D.L. n.º 25/2015 de 6 de Fevereiro.

Cuidados de Saúde Primários

Proposta: modelo remuneratório que harmonize os salários de todos os enfermeiros que exercem funções na área dos Cuidados de Saúde Primários e harmonização do "modelo de suplementos" entre todos os profissionais e das condições de trabalho.

Uma Carreira Profissional regulamenta a "trajectória profissional" numa Instituição/Empresa. As "trajectórias profissionais" integram dois domínios: o desenvolvimento profissional e o desenvolvimento salarial. Em termos de desenvolvimento profissional, globalmente, as Carreiras fixam:

1. Os conteúdos funcionais;
2. Se estas funções correspondem, ou não, a categorias profissionais;
3. Requisitos;
4. Como se operacionaliza a mudança de funções/categoria;
5. Condições de exercício das funções/categoria; etc.

A CARREIRA DE ENFERMAGEM TEM 4 CATEGORIAS:

- Duas típicas: Enfermeiro e Enfermeiro Principal, e,
- Duas atípicas: Enfermeiro em funções de chefia do Serviço/Unidade Funcional (Chefe/gestão do "centro operacional de prestação") e Enfermeiro em funções de chefia de um conjunto de Serviços/Unidades Funcionais (Supervisor/gestão transversal de um conjunto de serviços/ Departamento/UAGI).

A CARREIRA DE ENFERMAGEM TEM CONTEÚDOS FUNCIONAIS FIXADOS:

Enfermeiro - alínea: a) a i) do n.º 1, art.º 9º;
Enfermeiro Especialista - alínea: a) a p) do n.º 1, art.º 9º, sendo que as funções das alíneas: j) a p) são EXCLUSIVAS dos Enfermeiros Especialistas (cfr.ª n.º 2, art.º 9º);
Enfermeiro Principal - alínea: a) a p) do n.º 1, art.º 9º (cf.ª n.º 1, art.º 10º), sendo que as funções das alíneas: a) a d) do n.º 1 do art.º 10º são EXCLUSIVAS dos Enfermeiros Principais (cfr.ª n.º 2, art.º 10º);
Enfermeiro em funções de chefia do Serviço/Unidade Funcional (Chefe/gestão do "centro operacional de prestação") - alíneas: e) a r) do n.º1, art.º 10º (cfr.ª n.º 2, art.º 10º);
Enfermeiro em funções de chefia de um conjunto de Serviços/Unidades Funcionais (Supervisor/gestão transversal de um conjunto de serviços/Departamento/UAGI) - alíneas: e) a r) do n.º1, art.º 10º (cfr.ª n.º 2, art.º 10º), com especial incidência das alíneas: n) a r);

A CARREIRA DE ENFERMAGEM TEM FIXADA A MUDANÇA DE CATEGORIA (típica e atípica)

CATEGORIAS	Condições de acesso	"Forma de acesso"
Enfermeiro Principal	n.º 3 do art.º 12º	por Concurso (n.º 1, art.º 13º)
Enfermeiro em Funções de Chefia	n.ºs 1 a 4 do art.º 18º	propostos pela Direcção de Enfermagem (n.º 5, art.º 18º), mediante prévio Concurso (n.º 1, art.º 13º)

E porquê a opção por duas categorias atípicas?

A alteração do regime jurídico dos Hospitais para Sociedades Anónimas (2002) e depois Empresas Públicas (2005) introduziu novos dados numa "equação" que vai mais longe que a própria carreira mas com implicações imediatas. Qualquer empresa tem como objectivo produzir um produto para o colocar no mercado ao melhor preço com o objectivo de obter lucro. Em Portugal, a Constituição da República Portuguesa consagra a protecção da saúde como um direito e o Serviço Nacional de Saúde como meio concretizador. Assim, a teoria acima referida não pode ser concretizada. Os hospitais, com gestão empresarial, passaram a estar obrigados a regras de contratualização e controlo financeiro. Não "podendo" ter lucro, estão obrigados a "ter equilíbrio de exploração" (equilíbrio entre receitas e despesas). O financiamento (receitas) destas organizações é feito, no essencial, em função dos "actos médicos" (GDH), determinando que os restantes recursos humanos sejam apenas considerados como "despesa".

É neste contexto, de diminuição de "despesa", que os hospitais foram, desde 2002, diminuindo a abertura de concursos para as várias categorias da anterior carreira que ainda estava em vigor (DL 437/91), nomeadamente, para Enf. Supervisor, Chefe e Especialista, ainda que o pudessem ter feito até Outubro de 2009, como podemos constatar a seguir:

Categorias	Vagas colocadas a concurso para as categorias do DL n.º 437/91 (*em vigor até 22 Set. 2009*)		23 Set. 2009
	1998 a 2002 (4 anos – Instituições são Sector Público Administrativo)	2003 a 2009 (6 anos – Instituições são SA e EPE)	Entrada em vigor da "nova" Carreira DL 248/2009
Enfermeiro Supervisor	78	17	
Enfermeiro Chefe	303	137	
Enfermeiro Especialista	2378	934	

Em 2009, ainda na vigência do DL 437/91:
Existiam 5 vezes mais enfermeiros a efectuar funções de supervisão, relativamente ao número de enfermeiros que detinham a categoria de Enf. Supervisor;
Existiam 2 vezes mais enfermeiros a efectuar funções de "Chefe" de serviço, relativamente ao número de enfermeiros que detinham a categoria de Enf. Chefe.

SINDICATO DOS ENFERMEIROS PORTUGUESES

Em síntese, apesar das Categorias de Enf.º Especialista, Chefe e Supervisor estarem consagradas na Carreira de Enfermagem (DL 437/91), a não abertura de Concursos (não aumento da despesa) não garantia o desenvolvimento profissional e salarial dos enfermeiros.