



Reunião entre o Ministério da Saúde e a Comissão Negociadora Sindical dos Enfermeiros/CNESE: dia 11 de Julho de 2017

Diferenciação remuneratória dos Enfermeiros Especialistas

Memorando/Documento de Trabalho

A CNESE, nos designados “Cadernos Reivindicativos” para 2016 e 2017, apresentados ao actual Governo/Ministério da Saúde, tem vindo a reivindicar a consagração de uma diferenciação remuneratória para todos os enfermeiros especialistas titulados pela Ordem dos Enfermeiros.

Nos termos da Ata da reunião realizada no dia 22 de março de 2017 com a CNESE, o Ministério da Saúde, sobre esta matéria, assumiu o seguinte compromisso: “Durante o ano de 2017, o MS compromete-se a desenvolver um processo negocial com a CNESE com vista à materialização da referida diferenciação económica, a partir de janeiro de 2018”.

No desenvolvimento desta discussão com a CNESE, foi promovido o levantamento dos efetivos que exercem estas funções, junto dos estabelecimentos do Serviço Nacional de Saúde.

Esse levantamento permitiu verificar que existem situações muito díspares que carecem de enquadramento adequado. Assim:

1. Existe registo de aproximadamente 10.000 enfermeiros especialistas em exercício de funções no SNS, o que corresponde a cerca de 25% de efetivos;
2. As remunerações/retribuições base registadas revelam que, cerca de 100 destes enfermeiros, exercem funções em tempo parcial;
3. Do elenco global de enfermeiros, detentores da especialidade, cerca de 1000 exercem funções como Enfermeiro Chefe e Supervisor;
4. Existem enfermeiros cuja remuneração/retribuição base é superior a 1.201,48, apesar de se encontrarem registados como integrando o nível remuneratório 15;

Ao atrás referido acresce que a situação remuneratória e funcional dos enfermeiros com contrato de trabalho em funções públicas (CTFP) é muito diferente do que ocorre com os mesmos trabalhadores em contrato de trabalho regido pelo direito privado (CIT), a saber:



5. Os trabalhadores em CTFP transitaram entre 2011 e 2013 para o novo sistema remuneratório, aprovado em 2010.
6. Os enfermeiros em CIT obtiveram, em 2014, a transição para a 1.^a posição remuneratória da carreira (de 1.020,06 EUR para 1.201,48 EUR);
7. Até 2009, os enfermeiros em CTFP eram recrutados para o exercício de funções especializadas, com uma categoria e remuneração próprias, mantendo esta última na transição;
8. Esta remuneração é inferior (1.^o escalão) à atualmente prevista para a 2.^a posição remuneratória (de 1.369,01 para 1.407,46.)
9. Não são conhecidas, ainda, as regras a que obedecerá o “descongelamento” remuneratório previsto para 2018, situação que impede a identificação adequada do impacto e efeitos que qualquer medida com impacto remuneratório possa revestir.

Do atrás exposto resulta, em conclusão, que:

- a) A compensação pelo exercício de funções especializadas afigura-se legítima.
- b) Essa compensação pode revestir diversas modalidades, sendo que se afigura que a mais adequada deveria ser precedida de um estudo mais aprofundado das reais necessidades dos estabelecimentos, considerando que os dados disponíveis revelam situações díspares e, até, incompreensíveis como seja a autorização de trabalho a tempo parcial, cujo fundamento não se conhece mas deve ser avaliado;
- c) Previamente à adoção de qualquer medida, deveria ser, igualmente, avaliado o posicionamento remuneratório realizado (algumas das remunerações parecem revelar que a transição teve em consideração eventuais suplementos remuneratórios cuja regularidade deverá ser previamente analisada);
- d) Deve ser assegurado o equilíbrio entre as remunerações dos enfermeiros especialistas em CTFP e aqueles em CIT, evitando inversões das posições relativas, geralmente injustas e sempre indesejáveis e geradoras de tensões;
- e) Devem, ainda, ser avaliadas as reais necessidades destes profissionais, em cada área de especialização, criando regras na relação enfermeiro generalista/enfermeiro especialista;
- f) Considerando que os elementos supra constituem a base necessária para apurar o real impacto de qualquer medida a adotar nesta matéria, afigura-se importante e desde que possível que a sua criação e apresentação seja precedida da análise supra referida;



- g) Salienta-se, ainda, que idealmente qualquer medida com impacto remuneratório se, de facto, for essa a opção, deveria ser precedida do “descongelamento “ das carreiras ou, pelo menos, do conhecimento das regras que o basearão, sob pena de se verificar que não foram eficazes ou acarretaram a referida inversão das posições relativas dos profissionais.

O atrás referido foi comunicado à CNESE (que integra o Sindicato dos Enfermeiros Portugueses e o Sindicato dos Enfermeiros da Região Autónoma da Madeira), em reunião realizada neste Gabinete, tendo sido reconhecido por todos que o projeto de “descongelamento” de carreiras implica o ajustamento da calendarização da negociação respeitante a estas medidas, considerando que a sua adoção, sem o conhecimento da metodologia que venha a ser adotada, acarreta o risco de inversão das posições relativas dos profissionais, com os efeitos nefastos inerentes.

Nessa conformidade, norteado pela preocupação de discutir a diferenciação económica dos enfermeiros especialistas de acordo com o compromisso já referido, o Ministério da Saúde assumiu:

1. Após o conhecimento preciso do impacto das regras de descongelamento das carreiras e estimando que as mesmas sejam conhecidas até ao final de agosto, remeter proposta à CNESE até final de agosto;
2. Iniciar o processo negocial na 1^a quinzena do mês de setembro, de forma a materializar a diferenciação em causa a partir de 2018.

Lisboa, 11 de Julho de 2017