

PROCESSO NEGOCIAL

SEP+SERAM e MIN. SAÚDE/GOVERNO

BALANÇO E PERSPETIVAS

A 22 de março de 2017, o Ministério da Saúde assumiu compromissos públicos com o SEP e o SERAM (Comissão Negociadora Sindical dos Enfermeiros/CNESE). Para além de várias reuniões técnicas com a Administração Central do Sistema de Saúde (ACSS) concretizadas em maio, junho e julho, realizaram-se reuniões com o Ministro da Saúde e as Secretárias de Estado: 8 de junho, 4 e 11 de julho e 1 de agosto.

Os compromissos integram matérias de aplicação exclusiva aos enfermeiros e outras que abrangem outros trabalhadores, nomeadamente a reposição das horas de qualidade, as 35 horas semanais para Contratos Individuais de Trabalho (CIT) na área da Saúde e a revisão de carreiras e o descongelamento das progressões (toda Administração Pública).

Pelas implicações diversas (matérias respeitantes aos trabalhadores da Administração Pública e da Saúde e ao Orçamento de Estado), **o Ministério da Saúde “empurrou” a decisão sobre quatro matérias fundamentais para finais de agosto / início de setembro:**

- **Descongelamento das progressões**
- **Reposição do valor integral das “Horas de Qualidade”**
- **35 horas semanais para CIT**
- **Diferenciação económica para Enfermeiros Especialistas**

Ausência de propostas/Respostas insuficientes
Determinarão FORMAS DE LUTA



1 • HORAS DE QUALIDADE

COMPROMISSO DO M.SAÚDE ATA DA REUNIÃO DE 22 DE MARÇO

“O Ministério da Saúde assumiu o compromisso de incluir nas propostas, a apresentar no contexto de elaboração do Orçamento do Estado para 2018, a reposição do valor integral destas horas em 2018.”

BALANÇO NEGOCIAL PONTO DE SITUAÇÃO

A concretização deste compromisso só é passível de avaliação no momento da apresentação de propostas para o Orçamento de Estado.

PERSPETIVA

SETEMBRO 2017

2 • DESCONGELAMENTO DAS PROGRESSÕES



1 - Em 2005 o Governo impôs, para toda a Administração Pública, **o congelamento das progressões** a partir de **30 de agosto de 2005**.

2 - Em 2008, com a publicação da Lei 12-A/2008 sobre Vínculos, Carreiras e Remunerações (que, tendo sido revogada, é mantida no essencial pela Lei 35/2014), **o Governo impôs**, para toda a Administração Pública:

2.1 - Novas regras de progressão nas Grelhas Salariais (art.º 156 e seguintes da Lei 35/2014);

2.2 - Contagem de tempo de serviço congelado desde 2004, reconvertendo-o em Pontos, para efeitos de progressão nas novas Grelhas Salariais (art.º 113 da Lei 12-A/2008 em vigor).

A progressão, na Administração Pública e também nos enfermeiros, **concretiza-se** agora:

2.1.1 - Através do número e tipo de menções qualitativas decorrentes da **Avaliação do Desempenho**: com 3 menções consecutivas de Adequado; com 2 menções consecutivas de Relevante; com 1 menção de Excelente. A Avaliação é bienal. Só 25% dos trabalhadores é que podem ter a menção de Relevante, dos quais, 5% podem ter Excelente (quotas). Mesmo que detenham as citadas menções nos termos da lei, a progressão só é concretizável se a instituição orçamentar verba para esse efeito.

2.1.2 - Através da obtenção de 10 Pontos. Neste caso, a progressão concretiza-se independentemente da instituição orçamentar ou não verba para este efeito.



Os Pontos provêm das menções inerentes à Avaliação do Desempenho: Inadequado = 2 Pontos negativos; Adequado = 2 Pontos; Relevante = 4 Pontos; Excelente = 6 Pontos.

Sobre a contagem do tempo de serviço congelado, reconvertido em Pontos, para efeitos de progressão:

- Quando os sistemas de Avaliação do Desempenho prevejam 2 menções e periodicidade não anual (o caso da Carreira de Enfermagem, DL 437/1991), o número de Pontos a atribuir é o de 1,5 Pontos por ano avaliado.

COMPROMISSO DO M.SAÚDE ATA DA REUNIÃO DE 22 DE MARÇO	BALANÇO NEGOCIAL PONTÃO DE SITUAÇÃO	PERSPETIVA
<p>O Governo assumiu, no seu Programa em reuniões com a Frente Comum realizadas este ano, o compromisso de descongelar as progressões a partir de 2018.</p>	<p>Matéria relativa aos trabalhadores da Administração Pública (A.P.) é negociada com as Frentes Sindicais da A.P.</p> <p>Na reunião de 7 de julho com Frente Comum, que o SEP integra, o Governo informou estar a realizar estudos de impacto orçamental e lembrou o "faseamento" (!?) do descongelamento. Por demissão da Secretária de Estado, a reunião de 26 de julho foi adiada.</p> <p>Administração Pública A Frente Comum defende que o descongelamento das progressões se aplique a TODAS as Carreiras e Categorias e a TODOS os trabalhadores, "ao mesmo tempo".</p> <p>Enfermeiros Como a CNESE tem referido, cerca de 90% dos enfermeiros, até 30 anos de serviço e independentemente das qualificações e categorias, estão "concentrados" entre as posições 15 e 23, com uma diferença salarial que não ultrapassa os 200/300€.</p>	<p style="text-align: center;">SETEMBRO 2017</p> <p>A CNESE exigiu ao Governo, na reunião de 7 de Julho que a aplicação do descongelamento aos enfermeiros fosse discutida sectorialmente, sob pena de vir a aumentar as situações de Injustiça Relativa. Governo concordou e aceitou.</p>

3 • INSTRUMENTO NORMATIVO E 35 HORAS SEMANAIS PARA OS ENFERMEIROS EM CIT



COMPROMISSO DO M.SAÚDE ATA DA REUNIÃO DE 22 DE MARÇO	BALANÇO NEGOCIAL PONTÃO DE SITUAÇÃO	PERSPETIVA
<p>"O MS referiu que este tema teria que ser visto numa perspetiva transversal a toda a Administração Pública e, nessa medida, articulada com os competentes serviços do Ministério das Finanças. O MS assumiu o compromisso de realizar todos os esforços no sentido de enviar proposta no decurso da próxima semana e dar início ao processo negocial. Embora reconhecendo que a convergência de regimes terá que ser equacionada, tal opção de harmonização não poderá deixar de ser apreciada no âmbito da concertação estratégica do processo negocial que irá decorrer."</p>	<p>A inadmissível não entrega do Instrumento Normativo nas sucessivas reuniões, que regulará, entre outras, as matérias relativas ao Horário de Trabalho/35 horas Avaliação do Desempenho e Concurso, o Ministério da Saúde aceitou iniciar a negociação da Avaliação do Desempenho e da regra de progressão na Grelha Salarial.</p> <p>Ficou de remeter a sua proposta até 4 de agosto.</p> <p>A Grelha Salarial da Carreira de Enfermagem (DL 248/2009 e DL 247/2009) é a mesma, constando do Decreto-Lei 122/2010 e é aplicável aos enfermeiros com CIT por aplicação do Instrumento Normativo Parcelar e Transitório, publicado no BTE de 22 de novembro de 2015.</p>	<p style="text-align: center;">SETEMBRO 2017</p> <p>Na lógica da harmonização das condições entre todos os enfermeiros, a CNESE defende para os CIT o já regulado para os enfermeiros com CTFP: as mesmas regras de Progressão na Grelha Salarial e a reconversão do tempo de serviço em Pontos, para efeitos de progressão.</p>

4 • AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO



Em **2009**, a Carreira de Enfermagem (DL 248/2009) prevê a aplicação do SIADAP.

Em **2011** é publicada a Portaria 242/2011 que regula a adaptação do SIADAP aos enfermeiros.

Em **2013** é publicada a Portaria 245/2013 relativa à Direção de Enfermagem, cuja organização e legal funcionamento são determinantes para a legal implementação da Avaliação do Desempenho, nos termos do SIADAP adaptado.

Em **2014** é editada a Circular 18/2014 da ACSS negociada com CNESE, onde é reafirmado que, **até 31 de dezembro de 2014, a Avaliação do Desempenho dos enfermeiros é realizada nos termos do DL 437/1991.**

A partir de janeiro de 2015, e relativamente ao biénio 2015/2016, **a Avaliação do Desempenho já seria realizada** nos termos da Portaria 242/2011.

No entanto, a quase totalidade das instituições (com exceção de uma) não aplicou os precisos e rigorosos termos legais para que a Avaliação do Desempenho seja legalmente válida.

Os Enfermeiros não podem ser penalizados.

COMPROMISSO DO M.SAÚDE ATA DA REUNIÃO DE 22 DE MARÇO

“... foi assumido pelo MS que tudo fará, nomeadamente junto do Ministério das Finanças, para que nenhum enfermeiro seja prejudicado pela não implementação do SIADAP, ainda que, para o efeito, seja necessário elaborar um instrumento normativo que, em termos idênticos ao já previsto para outros profissionais do setor da Saúde, permita o suprimento da avaliação do desempenho.

Entretanto, e até ao final do primeiro semestre deste ano, MS e CNESE discutirão “orientações” sobre a operacionalização da implementação do SIADAP.”

BALANÇO NEGOCIAL PONTO DE SITUAÇÃO

1 - PROJETO DE DECRETO-LEI

Na reunião negocial de 4 de julho **foi encerrada a negociação do Projeto de Diploma** relativo à Avaliação do Desempenho e **remetido para Ministério das Finanças.**

O Projeto de Decreto de Lei **prevê:**

– à Avaliação do Desempenho realizada nos termos do DL 437/1991, **até 31 de dezembro de 2014**, é aplicável o designado art.º 113º (al. d) do n.º 2 e n.º 6) da Lei 12-A/2008 mantido em vigor pela Lei 35/2014 = **1,5 pontos por ano avaliado;**

– à **Avaliação do Desempenho do biénio 2015/2016**, em que já era aplicável a Portaria 242/2011 (SIADAP) mas que não foi:

- O suprimento da Avaliação, nos termos da Portaria, é feito por Ponderação Curricular;
- Se no prazo de 30 dias, a contar da data de entrada em vigor deste Decreto-Lei, os enfermeiros não apresentarem pedido de Ponderação Curricular, é-lhes **automaticamente atribuído 1 ponto por cada ano do biénio.**

2 - ORIENTAÇÕES/FAQS SOBRE A AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO

Na reunião negocial de 1 de Agosto foi encerrada a discussão sobre a **operacionalização** legal da Avaliação do Desempenho.

3 - ORIENTAÇÕES/FAQS SOBRE A DIREÇÃO DE ENFERMAGEM

Sendo imprescindível o seu legal funcionamento para a operacionalização da Avaliação do Desempenho, estão em negociação as Orientações/FAQs. Ministério da Saúde já apresentou a sua proposta.

PERSPETIVA

DIPLOMA NO MINISTÉRIO DAS FINANÇAS PARA “CIRCUITO LEGISLATIVO”.

AS ORIENTAÇÕES/FAQS ESTÃO PUBLICADAS EM WWW.SEP.ORG.PT E NO PORTAL DA ACSS.

SETEMBRO 2017

5 • PAGAMENTO DO TRABALHO EXTRAORDINÁRIO



COMPROMISSO DO M.SAÚDE ATA DA REUNIÃO DE 22 DE MARÇO

“Quanto a este ponto a ACSS assumiu o compromisso de efetuar um ponto de situação junto dos diversos serviços e estabelecimentos de saúde acerca das horas prestadas para além do trabalho normal, ainda não gozadas ou pagas, bem como, em simultâneo, solicitar a esses mesmos serviços e estabelecimentos de saúde a apresentação de um plano de regularização/normalização das situações existentes. A ACSS comprometeu-se ainda a divulgar uma circular informativa, previamente enviada à CNESE, clarificadora do que se entende por trabalho extraordinário/suplementar e, em particular, os procedimentos prévios à sua utilização

Relativamente à reposição de valores relativos ao pagamento do trabalho suplementar/extraordinário, inserto no Decreto-Lei n.º 62/79, o MS, no âmbito da alteração ao DLEO, assumiu o compromisso de que:

- A 1 de abril de 2017 será reposto 25% do valor e será aplicável a todos os profissionais de saúde de todos os serviços onde seja aplicável o citado diploma;
- A 1 de dezembro de 2017 será reposto o valor integral a aplicar nos termos acima referidos.”

BALANÇO NEGOCIAL PONTO DE SITUAÇÃO

1 - REPOSIÇÃO DO VALOR INTEGRAL DAS HORAS EXTRAORDINÁRIAS

Após a contestação à reposição divisionista operada pelo Decreto-Lei 25/2017 de 3 de março (Urgências e UCI), a reposição do valor integral das Horas Extraordinárias consagrado no Decreto-Lei 62/79, para todos, ainda que faseadamente, foi conseguida, nos termos do compromisso assumido pelo Ministério da Saúde, através do Decreto-Lei 55/2017 de 5 de junho: 1 de abril = 75% e a 1 dezembro 2017 = 100%.

2 - CIRCULAR NORMATIVA SOBRE HORÁRIOS

Na sequência da reunião negocial de 4 de julho, foi concluída a discussão sobre a Circular Normativa já publicada (n.º 13/2017/ACSS de 4 de julho) relativa ao Trabalho Extraordinário, a aplicar em todas as Instituições do Serviço Nacional de Saúde.

DESTACA-SE:

A - ELABORAÇÃO DO HORÁRIO

- 1 - Nos termos da lei, a aferição do horário reporta-se a 4 semanas;
- 2 - Na elaboração do horário inicial deve ser tido em consideração que, no final das 4 semanas deve estar previsto as horas de trabalho normal (35h/140h ou 40h/160h);
- 3 - Sendo necessário Trabalho Extraordinário para ocorrer a situações imprevistas ou imperiosas os enfermeiros-chefes ou em funções de chefia, nos termos do art.º 18 do Decreto-Lei 248/2009, devem identificar os concretos turnos de Trabalho Extraordinário no horário para a legal autorização da administração;
- 4 - Nos termos legais, não pode haver alteração unilateral dos horários de trabalho;
- 5 - Após a realização do horário final, havendo situações imprevistas de Trabalho Extraordinário, no prazo máximo de 2 dias úteis a contar do fim do período de aferição (4 semanas), o enfermeiro com funções de direção deve reportar justificadamente a situação, para obter a ratificação do Trabalho Extraordinário com vista ao seu pagamento.

B - PAGAMENTO DAS HORAS QUE ULTRAPASSAM

o horário normal de trabalho (Trabalho Extraordinário) em dívida
Todas as “horas a mais” em dívida, que constam dos horários a 4 de julho (final do horário de junho) são para pagar até 31 de dezembro de 2017 e a todos os enfermeiros (CTFP e CIT).

PERSPETIVA

CONCRETIZADO
(WWW.SEP.ORG.PT)

CONCRETIZADO

No âmbito dos seus poderes de tutela e superintendência, o Ministério da Saúde, através da Circular, fixou a **Norma a ser cumprida por todas as instituições do SNS.**

O SEP remeteu Ofício a todas as instituições no sentido de:

- Operacionalizarem as regras sobre Elaboração dos Horários, legisladas e regulamentadas, de forma a evitar a “acumulação de trabalho gratuito”;
- Apresentarem Plano de Pagamento das dívidas até 31 de dezembro de 2017.

(WWW.SEP.ORG.PT)

6 • CONTRATAÇÃO DE ENFERMEIROS



COMPROMISSO DO M.SAÚDE ATA DA REUNIÃO DE 22 DE MARÇO

Concluir, com a maior celeridade possível, o Concurso Nacional para as ARS com vista à ocupação dos 774 postos de trabalho.

No sentido de operacionalizar o recrutamento excecional de enfermeiros para instituições do Setor Público Administrativo, constante na Lei do Orçamento do Estado para 2017:

- Efetuar o levantamento do número de postos de trabalho a colocar a Concurso;
- Negociar o Despacho Conjunto promotor da abertura dos Concursos Institucionais.

Discutir um Plano Nacional de Abertura de Unidades de Cuidados na Comunidade (UCC) para os anos 2017, 2018 e 2019 e, conseqüentemente, o número necessário de postos de trabalho de enfermeiros com vista à abertura de novos Concursos para as ARS.

BALANÇO NEGOCIAL PONTO DE SITUAÇÃO

1 - CONCURSO NACIONAL PARA AS ARS (774 POSTOS DE TRABALHO)

Terminou o prazo de reclamação da “Lista de Classificação Final Provisória”. O Júri está a concluir as respostas às reclamações. Segue-se a informação aos candidatos sobre a “Lista de Classificação Final Definitiva” e o número de postos de trabalho a ocupar por ARS/ACES/Concelho.

2 - CONCURSO PARA 5 INSTITUIÇÕES HOSPITALARES (190 POSTOS DE TRABALHO)

O Despacho Conjunto que promove a abertura de Concurso para a contratação de enfermeiros nos Hospitais de Ovar e de Cantanhede e nos Centros Hospitalares do Oeste, Psiquiátrico de Lisboa e Rovisco Pais está no Ministério das Finanças para “entrar no circuito legislativo”.

3 - NOVOS CONCURSOS

3.1 - INEM E INSTITUTO PORTUGUÊS DO SANGUE

Há carência de enfermeiros. Para abertura de Concursos de admissão, a ACSS questionou os institutos sobre o número de “vagas” a ocupar.

3.2 - ARS

Está em discussão o Plano Nacional de Abertura de UCC para 2017, 2018 e 2019 (ver informação específica relativa aos Cuidados de Saúde Primários). Em função deste Plano, será discutido o número de “vagas” para admissão através de novos Concursos.

Mantém-se a grave carência de enfermeiros. Entre 1 de janeiro e 31 de junho de 2017, o número de enfermeiros nas instituições aumentou APENAS em 84.

Vamos continuar a denunciar a carência e pressionar a contratação.

PERSPETIVA

SETEMBRO 2017

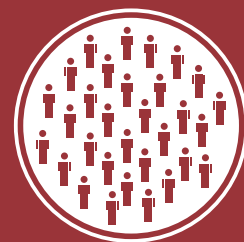
CONCRETIZADO
DESPACHO EM SETEMBRO 2017

Reunião entre SEP e Conselho Directivo do Instituto Português do Sangue (14 de setembro 2017).

SEP remeteu um Ofício a todas as instituições do SNS no sentido de aumentarem o número de postos de trabalho para enfermeiros nos Mapas de Pessoal para viabilizar a contratação.

No âmbito da preparação do Orçamento do Estado de 2018, o SEP apresentou a proposta de recrutamento excecional de Profissionais de Saúde aos Grupos Parlamentares.

7 • DIFERENCIAÇÃO REMUNERATÓRIA PARA TODOS OS ENFERMEIROS ESPECIALISTAS



A justa diferenciação remuneratória para TODOS os Enfermeiros Especialistas tem estado presente nos diferentes processos de luta desenvolvidos pela CNESE, desde que a Grelha Salarial foi imposta pelo Governo em 2010.



Esta reivindicação integrou os objetivos dos **Pré-Avisos de Greve**: 15, 16, 17, 18 e 22 outubro e 8 de novembro de **2013**; 14 e 21 de novembro de **2014**; 13 março e 4 e 5 de junho de **2015**; 13 e 14 de outubro de **2016**.

Em 2015 o SEP interveio junto do **Provedor de Justiça** (www.sep.org.pt).

Integrou todos os Cadernos Reivindicativos anuais apresentados aos Governos. É no desenvolvimento deste percurso reivindicativo e de luta que o Ministério da Saúde assume o compromisso a 22 de março de 2017. **Sobre o modelo concretizador da justa diferenciação remuneratória para TODOS os Enfermeiros Especialistas consultar www.sep.org.pt.**

COMPROMISSO DO M.SAÚDE ATA DA REUNIÃO DE 22 DE MARÇO

“O MS reconhece o valor acrescido das intervenções especializadas em enfermagem, nas diferentes áreas de exercício, prosseguidas pelos enfermeiros especialistas titulados pela Ordem dos Enfermeiros.

O referido valor acrescido inerente ao desempenho e a responsabilidade associada terão tradução numa diferenciação económica.

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.”

BALANÇO NEGOCIAL PONTO DE SITUAÇÃO

Decorrente do compromisso, a CNESE discutiu com Ministério da Saúde o instrumento de recolha de dados remetido às instituições, com vista a obter o número de Enfermeiros Especialistas que exercem funções no SNS e o seu posicionamento remuneratório.

Nas reuniões negociais de 4 e 11 de julho, face à constatação que o Ministério da Saúde faz decorrente da:

1 - diversidade de posicionamentos remuneratórios dos Enfermeiros Especialistas (e dos restantes Enfermeiros), de acordo com a informação recolhida;

2 - e da incerta medida concretizadora do descongelamento das progressões que o Governo assume para 2018 e que está a ser negociado em sede de Ministério das Finanças;

considera ser prematuro discutir de imediato a concreta proposta de diferenciação remuneratória para todos os Enfermeiros Especialistas, sob pena de se agravarem Injustiças Relativas ou até inversões de posicionamento remuneratório

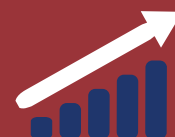
(ver Memorando/Documento de Trabalho em www.sep.org.pt).

PERSPETIVA

Considerando que as medidas em torno do descongelamento das progressões para toda a Administração Pública estarão finalizadas até final de agosto, o **Ministério da Saúde assumiu:**

- apresentar a sua proposta de diferenciação remuneratória para todos os Enfermeiros Especialistas **até final de agosto**;
- Desenvolver o **processo negocial na primeira quinzena de setembro**.

8 • GRELHAS SALARIAIS DA CARREIRA DE ENFERMAGEM INCLUINDO A SITUAÇÃO PARTICULAR DO HOSPITAL AMADORA SINTRA



HOSPITAL AMADORA-SINTRA

Desde a sua criação com Gestão Privada em 1995, que a totalidade dos enfermeiros (e restantes trabalhadores) detém um CIT. À data, o SEP negociou e acordou um Acordo de Empresa (AE) específico. Posteriormente o hospital passou a EPE. A Administração entende que não se aplica a grelha salarial (Decreto-Lei 122/2010) aos CIT através do Instrumento Normativo Parcelar e Transitório publicado no BTE de 22 de novembro de 2015. O SEP defende que se aplica.

GRELHAS SALARIAIS DA CARREIRA DE ENFERMAGEM

Todos os Cadernos Reivindicativos desde 2013 apresentados pela CNESE aos Governos integram propostas de alteração das Grelhas Salariais: Categoria de Enfermeiro (Decreto-Lei 122/2010) e Categorias de Enfermeiro Chefe e Supervisor. Estas reivindicações têm integrado, e vão continuar a integrar, os objetivos dos processos de luta.



HOSPITAL AMADORA-SINTRA

“No que respeita à situação particular do Hospital Prof. Doutor Fernando Fonseca, EPE, foi assumido pela ACSS que será agendada uma reunião com a CNESE logo que obtenha parecer já solicitado à DGERT e que deverá ocorrer em Abril.”

GRELHAS SALARIAIS DA CARREIRA DE ENFERMAGEM

“Sobre este tema, foi assumido pelo MS a sua disponibilidade para realização de uma reunião a realizar no final do mês de maio, tendo em vista apreciar a questão referente à tabela remuneratória do pessoal de enfermagem.”

HOSPITAL AMADORA-SINTRA

DGERT emitiu opinião no sentido da não aplicação da Grelha Salarial. A ACSS solicitou parecer jurídico a entidade externa que é da mesma opinião. Na reunião de 1 de agosto o Ministério da Saúde ficou de remeter o parecer. O SEP continua a defender que, nos termos legais, é de aplicar a Grelha Salarial da Carreira de Enfermagem.

GRELHAS SALARIAIS DA CARREIRA DE ENFERMAGEM

O Governo assumiu perante as frentes sindicais (negociações gerais) e o Ministério da Saúde perante a CNESE que em 2017 não haverá revisão de Carreiras JÁ REVISTAS.

A CNESE vai continuar a exigir e lutar pela revisão das Grelhas Salariais (Decreto-Lei 122/2010) e vai operacionalizar os “Forúns” de discussão “Pelo Desenvolvimento da Profissão”, imprescindíveis para o Debate sobre a Carreira de Enfermagem que a CNESE vai promover com todos os enfermeiros.

REUNIÃO GERAL DE ENFERMEIROS NO FINAL DE SETEMBRO.

ÚLTIMO TRIMESTRE DE 2017 E 2018

9 • SOBRE A REVISÃO DE CARREIRAS: PELA INFORMAÇÃO E PELA TRANSPARÊNCIA



1 - Em 2008, através da Lei 12-A/2008, o Governo impôs uma profunda alteração no regime de Carreiras (Gerais) da Administração Pública e regras para a revisão de Carreiras específicas (Corpos Especiais). Algumas destas Carreiras, como a de Enfermagem e Médica, foram revistas já neste novo quadro legal. Outras, como as dos Professores, Técnicos Superiores de Saúde e de Diagnóstico e Terapêutica, não foram. **Temos, assim, Carreiras Revistas e Carreiras não Revistas (nos termos da Lei 12-A/2008).**

Desde 2008, as Leis do Orçamento do Estado, incluindo a de 2017 possibilitam a **revisão de Carreiras Não Revistas**. É neste quadro que se têm desenvolvido processos negociais de revisão de Carreiras específicas como **são os casos das carreiras dos Técnicos Superiores de Saúde, Técnicos de Diagnóstico e Terapêutica, Farmacêuticos**, entre outras.

2 - Carreiras Profissionais e Acordos Coletivos de Trabalho

O art.º 22º do Decreto-Lei 248/2009 (Carreira de Enfermagem) refere que: “As normas do regime legal da carreira especial de enfermagem podem ser afastadas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, nos termos da lei.”

A Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (Lei 35/2014) regula quais as matérias que são objeto de **negociação coletiva** e consequentemente fixadas em Diploma Legal. O Código do Trabalho (Lei 7/2009) define quais as matérias que são objeto de contratação colectiva e consequentemente fixadas em Instrumento de Regulamentação Coletiva de Trabalho (ACT). Podem ainda ser fixadas em ACT as matérias que os Diplomas de Carreira fixem.

As Carreiras (Categorias, funções, etc.) e as Grelhas Salariais dos trabalhadores com Contrato de Trabalho em Funções Públicas são matérias de negociação coletiva e fixáveis em Diploma Legal (art. 350º). **NÃO SÃO** matérias de **regulamentação coletiva de trabalho a fixar em ACT** (art.º 355º).

No limite e sobre Carreiras, os ACT podem reproduzir o que estiver fixado em Diploma Legal, mas não podem alterá-lo.