



Projeto de Resolução n.º 997/XIII/2.ª

Recomenda ao Governo que assegure a integração de todos os profissionais de saúde do SNS em carreiras com vínculo à Administração Pública, através de contratos de trabalho em funções públicas, corrigindo as desigualdades existentes ao nível das Entidades Públicas Empresariais.

As Entidades Públicas Empresariais (doravante, EPE) são, nos termos do artigo 56.º e seguintes do Decreto-Lei n.º 133/2013, de 3 de Outubro, que regula o regime jurídico do sector público empresarial, pessoas colectivas de direito público, com natureza empresarial, criadas pelo Estado para prossecução dos seus fins. A Lei n.º 27/2002 de 8 de Novembro aprovou o regime jurídico da gestão hospitalar, dando origem à existência de Hospitais de gestão empresarial, inicialmente como sociedades anónimas e posteriormente transformados em EPE, pelo Decreto-Lei n.º 93/2005, de 7 de Junho. Actualmente, os princípios e regras aplicáveis às unidades de saúde que integram o Serviço Nacional de Saúde (SNS) com a natureza de entidade pública empresarial estão regulados no Decreto-Lei n.º 18/2017, de 10 de Fevereiro, que estabelece o regime jurídico e estatutos aplicáveis às unidades de saúde do Serviço Nacional de Saúde.

Verifica-se que nas EPE coexistem dois grupos de trabalhadores no que concerne ao regime laboral aplicável. Por um lado, aqueles que possuem contrato de trabalho em funções públicas (doravante CTFP) e os que têm um contrato de trabalho ao abrigo do Código do Trabalho (doravante CIT). Embora estes possam desempenhar, na prática, as mesmas funções com os mesmos deveres, não têm os mesmos direitos. Olhando para o plano de carreira dos funcionários, vemos que o mesmo, ao longo dos anos, não sofreu as necessárias reformas, até porque o dos funcionários com CTFP sofreu alterações incompletas e os funcionários com CIT, salvo raras excepções, não têm plano de carreira.

A título de exemplo, as desigualdades existentes são:

1. Não acesso à ADSE por parte dos trabalhadores com CIT;
2. Inexistência da possibilidade de majoração de dias de férias para os trabalhadores com CIT. Nos termos do artigo 238.º do Código do Trabalho (CT), o período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis. Em contrapartida, resulta do artigo 126.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LGTFP) que, tendo o período anual de férias a duração de 22 dias úteis, a este acresce um dia útil de férias por cada 10 anos de serviço efetivamente prestado, podendo ainda ser aumentado no quadro de sistemas de recompensa do desempenho, nos termos previstos na lei ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.
3. Diferença quanto aos limites máximos do período normal de trabalho, inferiores para os trabalhadores com CTFP. Nos termos do artigo 203.º do CT, o período normal de trabalho não pode exceder oito horas por dia e quarenta horas por semana. Em contrapartida, para os trabalhadores com CTFP, o período normal de trabalho é de sete horas por dia e trinta e cinco horas por semana, de acordo com o disposto no artigo 105.º da LGTFP.
4. Não estão previstas tabelas remuneratórias para os trabalhadores com CIT mas apenas para aqueles com CTFP, escolhendo cada instituição se aplica ou não uma tabela igual para os primeiros.
5. Não está prevista a avaliação do desempenho dos trabalhadores com CIT, o que impossibilita a sua progressão na carreira.

Ora, nada justifica a existência de desigualdade nesta matéria. Esta “empresarialização” do Estado falhou no que concerne a políticas de recursos humanos. Criaram-se situações de desigualdade, as quais permitem que existam trabalhadores a exercer as mesmas funções mas com diferentes direitos em termos de duração máxima das jornadas de trabalho, dias de férias ou remuneração. Tal viola a Constituição da República Portuguesa que, no seu artigo 59.º, n.º 1 alínea a), dispõe claramente que “Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito à retribuição do trabalho, segundo a quantidade, natureza e qualidade, observando-se o princípio de que para trabalho igual salário igual, de forma a garantir uma existência condigna”.

Entendemos que esta situação já se arrasta há demasiado tempo e tem que ser corrigida. É necessário harmonizar as condições laborais de modo a que tais situações de disparidade sejam

erradicadas, estabelecendo a igualdade entre trabalhadores com CIT e com CTFP. É necessário dotar os profissionais que desempenham funções em EPE de uma carreira única, devidamente estruturada, devendo o Governo, ouvidos os parceiros sociais, corrigir estas desigualdades.

Nestes termos, a Assembleia da República, nos termos do n.º 5 do artigo 166.º da Constituição, por intermédio do presente Projecto de Resolução, recomenda ao Governo que:

Tome as medidas necessárias por forma a assegurar que todos os profissionais de saúde que desempenham funções nos hospitais do SNS sejam integrados em carreiras com vínculo à Administração Pública, através de contratos de trabalho em funções públicas.

Assembleia da República, 14 de Julho de 2017.

O Deputado,

André Silva