

PROCESSO DE REVISÃO DA CARREIRA DE ENFERMAGEM

Princípios enformadores aprovados em Assembleia Geral de Sócios do SEP realizada no dia 4 de abril de 2018

ENQUADRAMENTO

No dia 13 de outubro de 2017, os Ministérios da Saúde e das Finanças assumiram o compromisso de rever a atual Carreira de Enfermagem (DL n.º 247/2009, DL n.º 248/2009 e DL n.º 122/2010) em 2018.

Com o objetivo de enquadrar este processo de revisão e promover a necessária reflexão sobre os princípios enformadores da proposta sindical, o SEP organizou vários espaços de discussão abertos a todos os enfermeiros:

/ Um Fórum Nacional realizado em Lisboa (16 dezembro 2017) e três Fóruns Regionais (Centro, Norte e Sul) realizados, respetivamente, em Coimbra (20 janeiro), no Porto (27 janeiro) e em Beja (3 fevereiro);

/ Setenta e três reuniões em instituições hospitalares, dezenas em Centros de Saúde/ACES e com Direções de Enfermagem, que continuam.

Nestas reuniões, globalmente, foram abordados:

/ Os constrangimentos e balizas constantes da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (Lei n.º 35/2014) que, no essencial, já existiam (Lei n.º 12-A/2008) à data da negociação da atual Carreira de Enfermagem, com particular destaque para as regras sobre: i) a construção de Carreiras e Grelhas Salariais; ii) a Progressão nas Grelhas Salariais; iii) a transição de Carreira para nova Grelha Salarial, que impõe a manutenção do atual salário;

/ Os referenciais económicos considerados e plasmados nas diferentes grelhas salariais das Carreiras da Administração Pública, designadamente das Carreiras do setor da saúde;

/ Várias hipóteses de Estrutura Categorical e Salarial da Carreira de Enfermagem, para discussão.

Da reflexão e discussão realizada no conjunto de reuniões, relativamente à Proposta Sindical de Princípios Enformadores para a Revisão da Carreira de Enfermagem, emergiram dois eixos centrais que importa, agora, os sócios do SEP discutirem e decidirem na sua Assembleia Geral.

1 – A Proposta a apresentar pelo SEP não pode diminuir o número de Níveis Remuneratórios inerente à mudança de Posição Remuneratória, consagrado na atual (DL nº 122/2010) Grelha Salarial (não diminuir os “atuais saltos salariais”).

2 – Proposta de Princípios Enformadores

A presente Proposta enquadra Objetivos e Princípios amplos que enformarão as Propostas e Contrapropostas sindicais a apresentar no decurso do processo negocial, cujo desenvolvimento e pormenorização delega na Direção Nacional.

2.1 – Ao nível do Desenvolvimento Profissional

A Carreira estrutura-se em duas Categorias e um Grau: Categoria de Enfermeiro, que integra o Grau de Enfermeiro Especialista, e Categoria de Enfermeiro Gestor

/ A Carreira de Enfermagem deve dar expressão visível aos Enfermeiros Especialistas, designadamente através da inserção do Grau de Enfermeiro Especialista na Categoria de Enfermeiro.

/ O conteúdo funcional dos Enfermeiros detentores do Grau de Enfermeiro Especialista deverá fazer eco das suas competências/funções específicas e deverá incluir, nomeadamente, os seguintes domínios: i) Prestação de cuidados especializados; ii) Exercício de funções de Assessoria Técnica à organização; iii) Coordenação de Grupo de Enfermeiros da Equipa de Enfermagem.

/ A Categoria de Enfermeiro Gestor integra a prossecução de funções ao nível da gestão operacional (“Chefe”) e da gestão intermédia (“Supervisor”). Ou seja, integra o desenvolvimento de funções de gestão do centro operacional de prestação (Serviço de Ação Médica e Unidade Funcional) e de um conjunto de Serviços (CRI/Departamento/outras designações adoptadas no organograma das instituições) ou Unidades Funcionais (Centro de Saúde/ACES) agregadas.

/ A Carreira de Enfermagem deve expressar os requisitos de acesso às Categorias e Grau, bem como os respetivos conteúdos funcionais.

/ O Grau de Enfermeiro Especialista é, simultaneamente, de ingresso e de acesso.

/ Os Mapas de Pessoal deverão objetivar o número de postos de trabalho a ocupar por Enfermeiros detentores:

- Da Categoria de Enfermeiro Gestor (gestão operacional e gestão intermédia);
- Do Grau de Enfermeiro Especialista, por domínio de especialização;
- Da Categoria de Enfermeiro.

2.2 – AO NÍVEL DO DESENVOLVIMENTO SALARIAL

Na consideração do grau de complexidade 3 e da exclusividade de funções, em termos salariais, a Carreira de Enfermagem enquadra-se ao nível dos técnicos superiores. Assim sendo,

/ Pugnaremos para que à 1ª Posição Remuneratória da Categoria de Enfermeiro corresponda o Nível Remuneratório 23 (1 613.42€).

/ Defenderemos que à 1ª Posição Remuneratória da Categoria de Enfermeiro Gestor corresponda um Nível Remuneratório cujo valor seja superior ao do último escalão da atual Categoria subsistente de Enfermeiro Supervisor (2 845.40€)

/ Assumiremos que à 1ª Posição Remuneratória do Grau de Enfermeiro Especialista corresponda uma remuneração base que incorpore o valor da 1ª Posição Remuneratória dos Técnicos Superiores de Saúde e a penosidade transversal a toda a profissão.

/ Relativamente ao ponto anterior, e no caso dos enfermeiros que ao ingressarem no Grau de Enfermeiro Especialista sejam detentores de remuneração superior à 1ª Posição Remuneratória prevista para acesso ao Grau, deverá ainda ser proposto que a progressão de 2 posições remuneratórias.

2.3 – PRINCÍPIOS DE TRANSIÇÃO DE CARREIRA

/ Sendo hoje uma realidade a compactação de um grande número de enfermeiros, independentemente do número de anos de serviço, num reduzido leque salarial, defenderemos e proporemos medidas para que as regras de transição para uma nova grelha salarial não aumentem as injustiças relativas e resolvam as existentes.

/ Os Enfermeiros detentores das atuais Categorias de Enfermeiro Chefe e de Enfermeiro Supervisor transitam para a Categoria de Enfermeiro Gestor.

/ Os Enfermeiros detentores do título de Enfermeiro Especialistas e que já detiveram a Categoria de Enfermeiro Especialista no âmbito do DL n.º 437/91, transitam para o Grau de Enfermeiro Especialista.

2.4 – OUTROS ASPETOS

2.4.1 – Relativos às condições particulares de exercício

2.4.1.1 – Condições de acesso à Aposentação Ordinária e com direito a pensão completa: 35 anos de serviço e 57 anos de idade.

2.4.1.2 – Valorização do Trabalho por Turnos.

2.4.1.3 – Direito à dispensa de trabalho noturno para todos os enfermeiros a partir dos 50 anos de idade, salvo aceitação contrária expressa pelo trabalhador.

2.4.1.4 – Relativamente a horários de trabalho, propor a melhoria do que hoje existe consagrado em diplomas legais específicos para os Enfermeiros com Contrato de Trabalho EM Funções Públicas e defender a harmonização e consequente aplicação destes direitos aos enfermeiros detentores de Contrato de Trabalho PARA Funções Públicas (vulgo CIT).

2.4.2 – RELACIONADOS COM A ARTICULAÇÃO ENTRE “CONTEXTOS DE PRÁTICA CLÍNICA E CONTEXTOS DE FORMAÇÃO EM ENFERMAGEM”

4.2.1 – Medidas que possibilitem e promovam a circularidade dos enfermeiros entre os diferentes contextos referidos, incluindo a valorização decorrente do desenvolvimento de investigação em enfermagem e da aquisição de graus académicos no âmbito das ciências da enfermagem.

Lisboa, 4 de abril de 2018

A ASSEMBLEIA GERAL