







Ex.mo Senhor

Presidente da Comissão de Negociação do Governo

Dr. Pedro Alexandre

Parque da Saude Lisboa – Edificio 16 – Av^a Brasil 53

1700-063 LISBOA

CCT/611/2018/JV/L

2018-09-17

Assunto: Processo negocial relativo à revisão da Carreira de Enfermagem
Proposta do Governo
Apreciação/Posição da CNESE

- 1 Os órgãos de criação do Direito (portanto, e no que para aqui interessa, o Governo no desempenho da função legislativa) são destinatários do princípio da igualdade: a igualdade é, antes de tudo, igualdade na lei (sobre o ponto, Jorge Miranda, "Manual de Direito Constitucional", Tomo V, 3ª edição, pág. 241).
- **2 -** Por isso, toda a lei ordinária deve obedecer ao princípio, tanto nas suas precipitações imediatas de igualização e diferenciação como no seu conteúdo geral (Jorge Miranda, ob. e loc. cit.).
- 3 Ou seja: em sentido positivo o princípio da igualdade postula a obrigatoriedade de "tratamento das situações não apenas como existem mas também como *devem* existir, de harmonia com os padrões da Constituição material (acrescentando-se, assim, uma componente activa ao princípio e fazendo da igualdade perante a lei uma verdadeira igualdade *através da lei*)", nas palavras da Comissão Constitucional [acórdão nº 95, de 6/Abril/78 (in "Boletim do Ministério da Justiça", nº 277, Junho de 1978, pág. 97 e segs.)].
- 4 A "proposta" elaborada e apresentada pelo Governo está em contravenção palmar com os padrões da Constituição material.









- 5 O Decreto-Lei nº 18/2017, de 10 de Fevereiro, "(...) aplica-se às entidades integrantes SNS afectas à rede de prestação de cuidados de saúde" (artº 1º, nº 3), entidades que "podem assumir uma das seguintes figuras jurídicas:
 - a) **Entidades públicas**, dotadas de personalidade jurídica, autonomia administrativa e financeira, com ou sem autonomia patrimonial;
 - b) **Entidades públicas**, dotadas de personalidade jurídica, autonomia administrativa, financeira e patrimonial e natureza empresarial;
 - c) Entidades privadas, com quem sejam celebrados contratos que tenham por objecto a realização de prestações de saúde através de um estabelecimento de saúde integrado ou a integrar no SNS, em regime de parcerias público-privadas" (artº 2º, sendo nossos os destacados).
- 6 E é relevante afirmar-se que as parcerias público-privadas são organismos de direito público (que não organismos públicos).
 - 6.1 Na verdade, isso se pode ver da Directiva 2003/98/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 17/Novembro/2003 transposta pela Lei nº 26/2016, de 22 de Agosto.
 - **6.2 -** Do facto, a Directiva nº 2003/98/CE **retomou** as definições de "organismo público" e de "organismo de direito público" das directivas sobre contratos públicos (v. artº 2º, nºs 1 e 2).
 - 6.3 Por isso são para aqui inteiramente transponíveis as palavras (acórdão de 5/Maio/2011, Procº nº 07303/11 – descarregável em http://www.dgsi.pt) do Tribunal Central Administrativo Sul:

"A qualificação como organismo de direito público está dependente da verificação, cumulativa e permanente, dos seguintes requisitos:









- a) Personalidade jurídica (de direito público ou de direito privado);
- b) Criação para a satisfação de necessidades de interesse geral sem carácter industrial ou comercial;
- c) Sujeição à influência dominante de um poder público"

6.4 - E tudo isso ocorre nas parcerias público-privadas da saúde.

- 7 O Decreto-Lei nº 161/96, de 4 de Setembro, "(...) define os princípios gerais respeitantes ao exercício profissional dos enfermeiros (artº 1º) e "(...) é, no território nacional, vinculativo para todas as entidades empregadoras dos sectores público, privado, cooperativo e social" (artº 2º, nº 1) e são por ele abrangidos "(...) todos os enfermeiros que exerçam a sua actividade no território nacional, qualquer que seja o regime em que prestem a sua actividade" (artº 3º).
 - 7.1 O Decreto-Lei nº 161/96, de 4 de Setembro, no seu artº 4º, define os conceitos de enfermagem /nº 1), de enfermeiro (nº 2), de enfermeiro especialista (nº 3) e de cuidados de enfermagem (nº 4). O que,
 - **7.2** Num quadro de *unidade do sistema jurídico* deve ser visto concatenadamente com o Estatuto da Ordem dos Enfermeiros (aprovado que foi por acto legislativo parlamentar).
- 8 Assim, o não tratamento no mesmo acto legislativo da carreira dos profissionais de enfermagem não resulta de situações desiguais, impostas pela diversidade das circunstâncias ou pela natureza das coisas: trata-se de desigualdade criada e mantida artificialmente pelo legislador ordinário.
- 9 Por isso, e desde logo nesta questão nuclear, a proposta é frontalmente rechaçada.
- 10 O princípio da coerência e equidade preside ao sistema de carreiras e retributivo, é transversal e estruturante (e um corolário do princípio da igualdade).









- 11 Aliás, no protocolo negocial, de 13/Março/2018, em sede de **objecto negocial**, e no que para aqui interessa, fala-se em: "a) O desenvolvimento profissional dos enfermeiros e as respectivas remunerações; b) A estruturação de forma a valorizar e dignificar os profissionais, no quadro da coerência e da equidade internas da carreira" (registe-se o singular: **da carreira**).
 - 11.1 -O que está em linha com a proposta governamental subjacente à acta da reunião de 13/Outubro/2017.
- 12 Ora, basta ver a "proposta" do Governo para apurar que ela não apresenta minimamente qualquer reconsideração da carreira de enfermagem, orientadamente à coerência e à equidade: não passa de operação de cosmética (e de má qualidade!).
- 13 São princípios gerais na prestação de cuidados de saúde pelas entidades (todas elas) do Serviço Nacional de Saúde a "promoção da qualidade dos cuidados de saúde" e a "garantia dos direitos de acesso dos utentes a cuidados de saúde de qualidade ..." [artº 4º, b) e c), do Decreto-Lei nº 18/2017, de 10 de Fevereiro].
- 14 A distinção entre *enfermeiro* e *enfermeiro especialista* tem tradução ao nível da competência cientifica, técnica e humana para prestar cuidados de enfermagem especializados na respectiva área da especialidade [artº 4º, nºs 2 e 3, do Decreto-Lei nº 161/96, de 4 de Setembro, e artº 8º, nºs 1 e 3, do Estatuto da Ordem dos Enfermeiros (na redacção do artº 2º da Lei nº 156/2015, de 16 de Setembro)].
- 15 Assim, é claro que o **enfermeiro especialista** (que assenta num processo formativo e de certificação de competências, numa área de especialidade) dispõe de melhores (isto é: acrescidas) competências científicas e técnicas para o exercício da profissão, relativamente ao **enfermeiro**.
- **16** Ou seja: a habilitação com um curso de especialização em enfermagem é **factor** da promoção da qualidade dos cuidados de saúde *(na vertente dos cuidados de enfermagem)*.









- 17 Mas, o **Estado** (desde logo o Estado-Administração) **não contribui minimamente**: é o enfermeiro que suporta o investimento na sua própria formação e capacitação!
- 18 E o que faz o Estado, na proposta do Governo?
- 19 Diz que "(...) podem os enfermeiros titulares da categoria de enfermeiro, desde que habilitados com a necessária qualificação, ter que desempenhar funções que pressuponham a posse do título de enfermeiro especialista"!
- 20 Ou seja: ser obrigados a ...!
- 21 E a diferenciação funcional enfermeiro/enfermeiro especialista (v. artº 9º, nºs 2 e 3, da "proposta")
 resultante da maior capacitação técnica e funcional do enfermeiro especialista, a expensas suas!
 nem sequer é acompanhada de diferenciação de nível remuneratório: remuneração base do trabalhador enfermeiro, acrescida de um suplemento remuneratório ...!
- 22 E suplemento remuneratório esse de € 150.00!
- 23 Ora, na proposta do Governo que está subjacente à reunião de 13/Outubro/2017, e no que para aqui interessa, fala-se, a propósito da "diferenciação remuneratória para enfermeiros especialistas", assim: "A concretização da diferenciação remuneratória, no quadro do actual regime de carreira e a título transitório, até à revisão da mesma em 2018 ... o suplemento remuneratório inerente ao exercício das funções de enfermeiro especialista será fixado em 150 € e entrará em vigor em 01 de Janeiro de 2018" (destacámos).
- 24 Enfim ... haja decoro!
- 25 Por último, tendo por base o público documento "Acordo de Compromisso sobre princípios gerais de alteração da Carreira Especial de Enfermagem" (Anexo) subscrito por todos os







Sindicatos de Enfermeiros, sobre as restantes matérias constantes da "proposta" e outras que mereceram o silêncio sepulcral do Governo, a CNESE pronunciar-se-á na reunião.

Com os melhores e mais respeitosos cumprimentos, subscrevemo-nos atenciosamente.

Pel' A CNESE;

(José Carlos Martins, Presidente do SEP)













Acordo de Compromisso

sobre princípios gerais de alteração da Carreira Especial de Enfermagem

No dia 14 de Maio de 2018 reuniram na Escola Superior de Enfermagem de Coimbra — Polo B, a Associação Sindical Portuguesa dos Enfermeiros — ASPE, o Sindicato dos Enfermeiros - SE, o Sindicato dos Enfermeiros Portugueses — SEP, o Sindicato dos Enfermeiros da Região Autónoma da Madeira — SERAM, o Sindicato Democrático dos Enfermeiros de Portugal — SINDEPOR e o Sindicato Independente Profissionais de Enfermagem — SIPE, representados pelos respetivos presidentes, com o objetivo de debater posições e identificar pontos de convergência que possibilitassem articular no futuro estratégias conjuntas e propostas comuns de alteração à Carreira Especial de Enfermagem.

Estiveram presentes pela ASPE: Lúcia Leite (Presidente); Filomena Maia (Vice-presidente); Celinia Antunes (Secretária).

Estiveram presentes pelo SE: José Correia Azevedo (Presidente); Agostinho Correia Azevedo (Advogado).

Estiveram presentes pelo SEP: José Carlos Martins (Presidente); Guadalupe Simões (Dirigente Nacional); Pedro Frias (Dirigente Nacional).

Esteve presente pelo SERAM: Juan Carvalho (Presidente)

Estiveram presentes pelo SINDEPOR: Carlos Ramalho (Presidente); Ulisses Rolim (Vice-presidente); Jorge Correia (Vogal da Direção).

Esteve presente pelo SIPE: Fernando Correia (Presidente).

Cientes da importância que o processo de alteração da Carreira Especial de Enfermagem tem para os enfermeiros, todas as organizações sindicais presentes assumem o compromisso de desenvolverem esforços para concertar posições reivindicativas conjuntas, no respeito pela individualidade e independência das respetivas organizações, e sempre que possível, a apresentarem ao Ministério da Saúde soluções conjuntas.

De salientar que todas as estruturas sindicais presentes consideram que este é o momento de corrigir o tratamento diferente entre enfermeiros com emprego publico e garantir que, com a alteração da Carreira Especial de Enfermagem se asseguram as mesmas condições laborais e remuneratórias a todos os enfermeiros, de forma justa e equitativa, independentemente do tipo de vínculo, tipologia de contrato, natureza jurídica da entidade empregadora ou contexto clinico.

ling Call













Sendo a carreira um instrumento de desenvolvimento profissional, importa que as alterações introduzidas reponham uma estrutura organizativa hierárquica que promova o desenvolvimento individual, mas sobretudo assegure o desenvolvimento técnico e científico da profissão que suporte as melhores práticas clinicas e de gestão.

Com este propósito as **organizações subscritoras comprometem-se a respeitar e balizar as propostas** de alteração à Carreira Especial de enfermagem, **aos seguintes princípios consensualizados**:

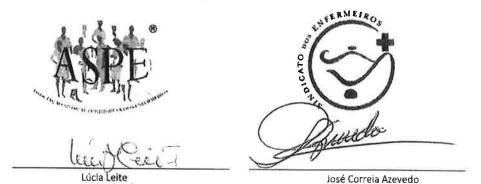
- O instrumento legal regule o desenvolvimento profissional e salarial dos enfermeiros e se aplique de igual modo em todas as instituições do Sector Publico/SNS e a todos os enfermeiros que nelas exercem, independentemente da tipologia de contrato, entidade empregadora ou contexto clínico;
- 2. Definir como horário normal de trabalho ou tempo completo para todos os enfermeiros as já consagradas 35 horas/semana;
- Aprofundar os conteúdos funcionais dos enfermeiros especialistas e valorizar o exercício dessas funções;
- Consagrar a Categoria de enfermeiro Diretor/Gestor e aprofundar os conteúdos funcionais desta área do exercício profissional;
- 5. O instrumento legal defina, designadamente, as condições de acesso às categorias, a grelha salarial, os princípios do sistema de avaliação do desempenho e as condições e critérios aplicáveis aos concursos;
- O início da grelha salarial dos enfermeiros seja, no mínimo, a posição remuneratória 23 e o seu topo seja, no mínimo, a posição remuneratória 57 da TRU;
- 7. A progressão na Grelha Salarial assegure uma efetiva valorização salarial que no mínimo, devem tomar por referência os "saltos salariais" consagrados na atual grelha salarial (Decreto-lei nº 122/2010 de 11 de novembro);
- 8. As condições de acesso à aposentação voluntária dos enfermeiros sejam os 35 anos de serviço e 57 de idade como base inicial para negociação;
- Incluir medidas compensatórias da penosidade da profissão, nomeadamente, compensação resultante do trabalho por turnos;
- 10. Defina condições de exercício para enfermeiros, enfermeiros especialistas e em funções de direção/chefia que, entre outros aspetos, determinem a identificação do respetivo número de postos de trabalho dos mapas de pessoal.

hut Ceel?

C.N.M.

As organizações subscritoras comprometem-se ainda a não fechar qualquer acordo, resultante de mesa negocial com Ministério da Saúde e das Finanças relativo à estrutura categorial, sem que seja apresentada a proposta de grelha salarial.

Reconhecendo que existe ainda um caminho de aproximação e concertação de posições, todos os sindicatos subscritores assumem o compromisso de realizar novas reuniões com vista à referida articulação de estratégias relativas ao processo de alteração da Carreira Especial de Enfermagem.





José Carlos Martins



Juan Carvalho



Caros Ramalho



Fernando Correia