

## PROJETO DE LEI N.º 448/XV/1.<sup>a</sup>

# IGUALDADE ENTRE TRABALHADORES COM CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO E COM CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS NA ÁREA DA SAÚDE

### Exposição de motivos

Com a empresarialização dos hospitais e, num sentido mais lato, com a tentativa de empresarialização da Saúde, foram introduzidas inúmeras alterações também na forma de tratar os trabalhadores do Serviço Nacional de Saúde. A generalização de hospitais-empresa, em regime EPE, vulgarizou a contratação de trabalhadores através de Contratos Individuais de Trabalho (CIT).

O Relatório Social do Ministério da Saúde e do Serviço Nacional da Saúde referente a 2018 (última edição disponível!) evidencia que nessa altura – há 4 anos -, no universo das entidades SPA e EPE, já 41% dos trabalhadores estavam em regime de Contrato Individual de Trabalho e que já existiam grupos profissionais onde os contratos individuais superavam os contratos de trabalho em funções públicas. Era esse o caso dos assistentes operacionais onde se contabilizavam 13.865 CIT por tempo indeterminado/sem termo contra 10.825 CTFP por tempo indeterminado/sem termo.

A tendência é para que existam cada vez mais contratos individuais de trabalho e menos contratos de trabalho em funções públicas no SNS. Aliás, voltando ao Relatório já citado, em 2018 iniciaram vínculos sem termo 3.205 CIT e apenas 264 CTFP. A este ritmo, em poucos anos teremos um SNS constituído quase totalmente por contratos individuais de trabalho.

Essa tendência tem sido sempre justificada com a necessidade de agilizar contratações, mas facilmente se percebe que esse não é o objetivo. Se fosse, os hospitais não necessitavam de uma cascata de autorizações para contratar um assistente operacional. A generalização dos Contratos Individuais de Trabalho tem servido para baixar os custos com o trabalho no SNS.

Esse é o verdadeiro problema, principalmente numa altura em que era necessário melhorar carreiras, remunerações e condições de trabalho para que mais profissionais quisessem trabalhar no SNS. No entanto, tem sido construído e reforçado um sistema injusto onde profissionais com a mesma formação, as mesmas funções e o mesmo tempo de trabalho, têm remunerações diferentes, diferentes oportunidades de progressão, diferente tratamento laboral.

Não são raros os casos de trabalhadores em contrato individual de trabalho a quem não foram contados pontos com vista à progressão em carreira ou a quem são contados os pontos de forma diferente. Também não são raros os casos em que os trabalhadores em regime CIT não puderam aceder a concursos para progressão, transição ou integração em carreira. Agora mesmo, o hospital de Braga está a negar a contagem dos anos de serviço aos seus enfermeiros alegando que antes estes profissionais eram trabalhadores da PPP e não do atual hospital EPE. É uma interpretação burocrática única e exclusivamente com o objetivo de impedir a progressão e valorização remuneratória destes profissionais, ou seja, única e exclusivamente com o objetivo de baixar o valor do trabalho destes enfermeiros.

É indefensável que existam profissionais a trabalhar lado a lado na mesma instituição, com as mesmas funções, e a quem o Estado trata de forma completamente diferente. Isto só degrada o Serviço Nacional de Saúde. Como dizem os muitos enfermeiros CIT que se juntaram numa petição ao Parlamento: “para além da comprovada ilegalidade e da manifesta injustiça que esta situação gera, o desânimo e o sentimento de ingratidão não são, seguramente, promotores de disponibilidade e “produtividade”.

Com a presente iniciativa legislativa o Bloco de Esquerda volta a propor que os trabalhadores do SNS em regime CIT sejam equiparados aos trabalhadores em regime CTFP, acabando com formas díspares de tratamento, discriminação entre trabalhadores iguais e degradação do próprio SNS.

Assim, nos termos constitucionais e regimentais aplicáveis, as Deputadas e os Deputados do Bloco de Esquerda, apresentam o seguinte Projeto de Lei:

### Artigo 1.º

#### Objeto

A presente lei harmoniza os regimes de contrato individual de trabalho e de contrato de trabalho em funções públicas na área da saúde de forma a garantir igualdade de tratamento entre trabalhadores.

### Artigo 2.º

#### Harmonização de regimes CTFP e CIT na Saúde

1 – Aos trabalhadores em contrato individual de trabalho e em contrato de trabalho em funções públicas no Serviço Nacional de Saúde ou em serviços e organismos integrados na administração direta ou indireta do Estado, sob tutela do Ministério da Saúde, é dado igual tratamento no que concerne à remuneração, horário de trabalho e dias de férias, à atribuição de pontos por ano trabalhado, à incorporação e progressão em carreira e a outros aspetos laborais, não podendo existir discriminação entre trabalhadores em função do seu regime de contratação.

2 – Na harmonização dos vários aspetos entre os regimes de contrato individual de trabalho e contrato de trabalho em funções públicas é sempre relevado o que for mais favorável para o trabalhador.

3 – No que diz respeito à contagem de tempo de serviço é contabilizado o tempo de serviço integral desde o início de exercício de funções em entidade integrada no SNS, não podendo o trabalhador ser prejudicado por alterações ao regime jurídico da instituição onde já prestava serviço.

### Artigo 3.º

#### Entrada em vigor

A presente lei entra em vigor com Orçamento do Estado subsequente à data da sua aprovação.

Assembleia da República, 16 de dezembro de 2022.

As Deputadas e os Deputados do Bloco de Esquerda,

Catarina Martins; Pedro Filipe Soares; Mariana Mortágua;

Joana Mortágua; José Soeiro