



ASSOCIAÇÃO SINDICAL PORTUGUESA DOS ENFERMEIROS

Exmo. Senhor.
Presidente da Comissão de Administração
Pública, Modernização Administrativa,
Descentralização e Poder Local
Dr. Fernando Ruas

Assembleia da República
1249-068 LISBOA

Email: 13CAPMADPL@ar.parlamento.pt

N/Ref^ª. ASPE/2020/0059

V. Ref^ª..

DATA:	03 de julho 2020
ASSUNTO:	Projeto de Lei n.º 403/XIV/1.ª (BE) – Altera o regime da carreira especial de enfermagem, de forma a garantir posicionamentos remuneratórios e progressões de carreira mais justos e condizentes com o reconhecimento que os profissionais de enfermagem merecem; Pronúncia sobre os Projetos de Lei: Projeto de Lei n.º 405/XIV/1.ª (BE) – Altera o Decreto-Lei n.º 71/2019, de 27 de maio, de forma a garantir uma mais justa transição para a categoria de enfermeiro especialista por parte de enfermeiros que desempenharam ou desempenham funções de direção ou chefia; Projeto de Lei n.º 447/XIV/1.ª (CDS-PP) – Altera o regime da carreira especial de enfermagem, bem como o regime da carreira de enfermagem nas entidades públicas empresariais e nas parcerias em saúde (3.ª alteração ao Decreto-Lei n.º 247/2009, de 22 de setembro e 3.ª alteração ao Decreto-Lei n.º 248/2009, de 22 de setembro); Projeto de Lei n.º 407/XIV/1.ª (PCP) – Dignificação da carreira de enfermagem (primeira alteração ao Decreto-Lei n.º 71/2019, de 27 de maio, terceira alteração ao Decreto-Lei n.º 247/2009, de 22 de setembro e terceira alteração ao Decreto-Lei n.º 248/2009, de 22 de setembro).

Dr. Fernando Ruas,

A Associação Sindical Portuguesa dos Enfermeiros, doravante designada ASPE, vem por esta via informar que se pronunciou junto dos proponentes sobre os Projetos-Lei e Projeto de Resolução identificados em epígrafe, que pretendem repor a justiça relativa entre enfermeiros, corrigindo opções inadequadas, publicadas no Decreto-Lei n.º 71/2019, de 27 de maio, que altera a Carreira de Enfermagem e a Carreira Especial de Enfermagem (Decreto-Lei n.º 247/2009, de 22 de setembro e Decreto-Lei n.º 248/2009, de 22 de setembro).

Com o intuito de contribuir, em sede de especialidade, para o debate construtivo e consensualizador de posições, que resulte em soluções efetivas, enviamos em anexo para conhecimento de V/ Ex^ª e restantes membros da Comissão de Administração Pública, Modernização Administrativa, Descentralização e Poder Local os seguintes documentos comentados:

- Projeto de Lei n.º 403/XIV/1.ª (BE);

Rua Conselheiro Arala Chaves, n.º 8, 1.º Dto Frente
3880-038 OVAR

geral@aspe.pt / www.aspe.pt

Luís Reis



ASSOCIAÇÃO SINDICAL PORTUGUESA DOS ENFERMEIROS

Lúcia Leite

- Projeto de Lei n.º 405/XIV/1.ª (BE);
- Projeto de Lei n.º 447/XIV/1.ª (CDS-PP);
- Projeto de Lei n.º 407/XIV/1.ª (PCP).

Mais informamos, que o **Projeto de Lei n.º 406/XIV/1.ª (PCP) – Consideração de todos os pontos para efeitos de descongelamento das carreiras merecerá atenção especial por parte da ASPE**, que emitirá posição a enviar oportunamente, por se tratar de matéria de diferente natureza, mas de capital importância para a maioria dos enfermeiros que em nada beneficiaram com o processo de descongelamento aprovado pela Lei do Orçamento de Estado de 2018.

Salientamos que a ASPE, liderada pela sua Presidente Enf.ª Lúcia Leite, reuniu na Assembleia da República, no dia 18 de junho 2019, com representantes dos Grupos Parlamentares do BE, PCP, PS e PSD, onde identificou os aspetos do Decreto-Lei n.º 71/2019, de 27 de maio, que necessitavam de retificação urgente e apelou à intervenção na resolução das iniquidades e normas jurídicas penalizadoras para uma classe que tem, apesar das dificuldades diárias, assegurado o funcionamento do SNS, mesmo quando a insuficiência de recursos implica o sacrifício familiar e pessoal para manter o serviço disponível aos cidadãos.

Cientes que esta matéria merecerá a V/ melhor atenção e uma vez que motivou a apresentação de propostas de vários Grupos Parlamentares, bem como uma posição unânime de todos os partidos no Plenário no sentido da correção das injustiças, resta-nos apelar à V/ disponibilidade e empenho para consensualizar posições que permitam efetivamente aprovar medidas legislativas que reponham a justiça para os enfermeiros.

Como contributo para o debate na especialidade que ocorrerá no âmbito da Comissão de Administração Pública, Modernização Administrativa, Descentralização e Poder Local que V/ Ex.ª preside, enviamos a análise global da ASPE ao Decreto-Lei n.º 71/2019, de 27 de maio, que de seguida apresentamos.

Como ponto prévio, reafirmamos a posição veiculada pela ASPE durante o processo negocial: a opção legislativa imposta pelo Governo pelo Decreto-Lei n.º 71/2019, de 27 de maio, mantém um intrincado e complexo conjunto de dispositivos legais, que exigem leituras conjugadas para identificação das normas aplicáveis aos trabalhadores em função da sua situação contratual, facilitando leituras e interpretações díspares entre empregadores e quiçá promotoras de processos de contencioso jurídico entre os trabalhadores e os empregadores.

Em nosso entender, e como defendemos em sede de negociação, reconhecida a necessidade de alterar a Carreira de Enfermagem e a Carreira Especial de Enfermagem, teria sido mais profícua a revogação dos Decreto-Lei n.º 247/2009 e 248/2009, ambos de 22 setembro, publicando de modo integral ambas as carreiras com a harmonização que se afigurava necessária.

Numa apreciação geral, reconhecemos que o Decreto-Lei n.º 71/2019, de 27 de maio, representa uma evolução relativamente às carreiras anteriores, com uma franca discriminação positiva na harmonização entre ambas, reconhecendo o direito aos trabalhadores com relação jurídica de emprego ao abrigo do Código de Trabalho as mesmas condições de estrutura de carreira, de conteúdo funcional, condições de acesso às categorias e de desenvolvimento profissional.

Contudo, no que concerne aos artigos relativos às transições, reposicionamento na tabela remuneratória e Tabela Remuneratória, por inflexibilidade do Governo, aprofundaram-se injustiças relativas entre enfermeiros, decorrentes da alteração das carreiras em 2009 e dos dispositivos legais



ASSOCIAÇÃO SINDICAL PORTUGUESA DOS ENFERMEIROS

Luís Pereira

subsequentes, agravadas pelo processo de descongelamento ao abrigo do Orçamento de Estado de 2018, que contestámos oportunamente.

Reconhecendo que o Decreto-Lei n.º 71/2019, de 27 de maio apresenta várias normas que urgem ser corrigidas, não podemos deixar de realçar os aspetos positivos deste Diploma:

1. A estrutura pluricategorial em 3 categorias, devolvendo à profissão o reconhecimento da diferenciação das funções de enfermeiro especialista e enfermeiro gestor;
2. O reforço do conteúdo funcional das 3 categorias, num crescendo de complexidade e responsabilidade que devolve à profissão uma arquitetura mais ajustada à evolução técnica e científica dos últimos anos, mas sobretudo uma organização com capacidade de responder de forma eficiente e sustentável às necessidades de saúde dos cidadãos;
3. A exigência da caracterização dos postos de trabalho dos mapas de pessoal dos serviços ou estabelecimentos, discriminando a atividade a executar, bem como no caso de ser ocupado por um enfermeiro especialista o Colégio de Especialidade da Ordem dos Enfermeiros em que deve estar inscrito;
4. Apesar de definir um limite de 25% de enfermeiros especialistas admite a possibilidade de aumentar os postos de trabalho da Categoria de Enfermeiro Especialista às condições de segurança na prestação de cuidados, abrindo a possibilidade de determinar um número superior de postos de trabalho de enfermeiros especialistas a dotações seguras e outras normas legais vigentes, como acontece já com os Serviços de Urgência e de Cuidados Intensivos, por exemplo (Ver Artigo 21º do Despacho n.º 10319/2014 do Gabinete do Secretário de Estado Adjunto do Ministro da Saúde, publicado no Diário da República, 2.ª série — N.º 153 — 11 de agosto de 2014);
5. Reconhecer formalmente o direito aos enfermeiros de participar nos processos de decisão nas equipas multidisciplinares;
6. Reconhecer formalmente a supervisão por enfermeiros dos processos formativos de outros perfis profissionais (exemplo: Assistentes operacionais e outros);
7. Confirmar o dever dos enfermeiros especialistas de se responsabilizarem pela área de enfermagem nas equipas multiprofissionais, designadamente pelo diagnóstico de enfermagem na sua área de especialidade, bem como pela consecução das intervenções dele decorrentes;
8. Reconhecer as competências de consultadoria técnico-científica aos enfermeiros especialistas na sua área de especialidade atribuindo-lhes a função;
9. Atribuir ao enfermeiro especialista a definição de indicadores sensíveis aos cuidados de enfermagem e um papel ativo na monitorização dos resultados;
10. Consagrar nas funções de enfermeiro especialista a coordenação da supervisão clínica de estudantes de enfermagem e de enfermeiros especialistas e ainda a coordenação da formação de outros perfis profissionais;
11. Definir como critérios de recrutamento para enfermeiro especialista ser detentor do título profissional e de pelo menos 4 anos de exercício profissional como enfermeiro, assegurando por esta via que o desenvolvimento do perfil de competências especializadas é suportado na experiência profissional desenvolvida como enfermeiro em cuidados gerais;



ASSOCIAÇÃO SINDICAL PORTUGUESA DOS ENFERMEIROS

União

12. Definir como critérios de recrutamento para enfermeiro gestor o exercício profissional de pelo menos 3 anos como enfermeiro especialista na especialidade correspondente ao serviço ou unidade a que respeita o posto de trabalho a ocupar, assegurando que o futuro gestor detém os conhecimentos adequados à tomada de decisão e opções de gestão;
13. Atribuir ao enfermeiro gestor a responsabilidade de gerir os recursos da unidade ou serviço, cabendo-lhe a função de criar condições para um trabalho cooperativo e de efetiva articulação com a equipa multiprofissional, salvaguardando a dignidade e autonomia do exercício profissional e promovendo o desenvolvimento pessoal e profissional dos enfermeiros;
14. Reconhecer o enfermeiro gestor como garante de uma cultura de segurança na prestação de cuidados, cabendo-lhe gerir os riscos da sua unidade e garantir práticas baseadas na evidência e a implementação de processos de melhoria contínua;
15. Reconhecer o direito ao enfermeiro gestor a participar na determinação dos postos de trabalho de enfermeiro e enfermeiro especialista da sua unidade ou serviço;
16. Reconhecer o direito ao enfermeiro gestor a participar no processo de contratualização interna e de determinação das necessidades de recursos materiais e equipamentos para a prestação de cuidados;
17. Definir que o acesso às funções de direção se fazem de entre os enfermeiros gestores com pelo menos 3 anos de antiguidade na categoria por procedimento concursal, assegurando que a seleção é realizada de entre os mais competentes nas funções de gestão e evitando seleções por "amiguismo" ou conotação política;
18. Definir de forma explícita e detalhada as competências do enfermeiro com funções de direção reconhecendo a necessidade de uma gestão intermédia em enfermagem que assegure a coordenação e promova a melhor articulação entre enfermeiros gestores, mas sobretudo porque reconhece que a assessoria ao Enfermeiro Diretor deve ser assegurada por profissionais experientes e com competência demonstrada;
19. Assegurar a transição automática das categorias subsistentes, sem qualquer formalidade, para a categoria de Enfermeiro Gestor;
20. Assegurar a transição automática, sem qualquer formalidade, dos enfermeiros detentores do título de enfermeiro especialista que ocupem postos de trabalho que exijam a posse do respetivo título;
21. Garantir a manutenção do direito dos enfermeiros com categorias subsistentes nomeados e a exercer funções de direção, a auferir o suplemento remuneratório respetivo;
22. Garantir a manutenção do direito dos enfermeiros nomeados e a exercer funções de Direção ou Chefia, independentemente da natureza do contrato de trabalho (CTFP ou CIT), a auferir o suplemento remuneratórios respetivo até que sejam concluídos os procedimentos concursais para a ocupação dos postos de trabalho para a categoria de enfermeiros gestor;
23. Manter até ao final do respetivo prazo, sem possibilidade de renovação, as comissões de serviço ou contratos em regime de comissão de serviço destinadas ao exercício das funções de Direção e de Chefia, independentemente da natureza do contrato de trabalho (CTFP ou CIT);
24. Assumir a aplicação da alínea d), do nº 2 do artigo 113º da Lei 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, que determina que "quando o sistema de avaliação do desempenho aplicado preveja duas menções ou



ASSOCIAÇÃO SINDICAL PORTUGUESA DOS ENFERMEIROS

NeutKer

níveis de avaliação, o número de pontos a atribuir é de um e meio para a menção ou nível correspondente a desempenho positivo e de um negativo para a menção ou nível correspondente a desempenho negativo”, até 2014, inclusive.

Evidenciados os aspetos positivos do Decreto-Lei n.º 71/2019, de 27 de maio, importa identificar as fragilidades e impactos perniciosos com prejuízos inaceitáveis para os enfermeiros.

De um modo geral, identificámos como sendo os aspetos mais negativos deste Decreto-Lei, ou mesmo más soluções, as normas jurídicas sobre as Transições, o Reposicionamento na Tabela Remuneratória e a própria Tabela Remuneratória.

Contudo, importa enunciar de forma concreta os aspetos que urgem ser alterados no Decreto-Lei n.º 71/2019, de 27 de maio:

1. O número total de postos de trabalho correspondentes à categoria de enfermeiro especialista estar condicionado a 25 % do total de enfermeiros de que o serviço ou estabelecimento careça para o desenvolvimento das respetivas atividades, apesar de se admitir exceções por razões de segurança na prestação de cuidados de enfermagem;
2. Não estar determinado o limite de unidades que pode ser acumulado por 1 enfermeiro gestor, bem como o número máximo de enfermeiros que pode estar sob poder hierárquico e avaliação de desempenho de um único enfermeiro gestor;
3. Não estar salvaguardada a integração na categoria de Enfermeiro Especialista a todos os enfermeiros que já detinham a categoria ao abrigo da antiga carreira (Decreto-Lei n.º 437/91, de 8 de novembro);
4. Não estar salvaguardada a integração na categoria de Enfermeiro Especialista a todos os enfermeiros que se encontram em regime de comissão de serviço ou detenham um contrato em comissão de serviço para o exercício de funções de direção ou chefia, e ainda os enfermeiros nomeados no cargo de enfermeiro diretor;
5. A criação de posições virtuais na transição para a tabela remuneratória que prejudica, mais uma vez, os enfermeiros que ficam a aguardar mais 10 anos para progredir, muitas vezes menos de 10€;
6. Não estar salvaguardada a manutenção dos pontos acumulados para efeitos de progressão na Carreira até 1 junho de 2019 a todos os enfermeiros (CTFP e CIT) que transitaram automaticamente para as Categorias de Enfermeiro Especialista e Enfermeiro Gestor;
7. Não reconhecer aos enfermeiros com contrato de trabalho ao abrigo de Código do Trabalho um regime equivalente e os mesmos direitos em termos de descongelamento da carreira, designadamente atribuição de um ponto por cada ano não avaliado;
8. A Tabela Remuneratória não salvaguarda a devida diferenciação remuneratória entre a categoria de enfermeiro e a categoria de enfermeiro especialista, promovendo inversões remuneratórias entre enfermeiros com a mesma antiguidade;
9. A Tabela Remuneratória mantém os índices remuneratórios para a categoria de enfermeiro da tabela publicada no Decreto-Lei n.º 122/2010 de 11 de novembro, com 11 níveis remuneratórios, o que mantém inalterada a situação remuneratória dos enfermeiros, perpetuando a injustiça relativa em relação às restantes profissões da Administração Pública;
10. Os 11 níveis da Tabela Remuneratória para a categoria de enfermeiro revelam ser inexequível alcançar os últimos níveis remuneratórios. Se submetermos a mudança de



ASSOCIAÇÃO SINDICAL PORTUGUESA DOS ENFERMEIROS

posição remuneratória às normas legais em vigor, dependentes da avaliação de desempenho, ela só acontece ao fim de 6 anos, mas condicionada à orçamentação institucional, só sendo obrigatória ao fim de 10 anos, o que no extremo implica que serão necessários 110 anos, ou no limite inferior 66 anos de exercício profissional (87 anos de idade), para chegar à última posição remuneratória.

Cientes que os problemas dos enfermeiros merecem a V/ melhor atenção, a ASPE estará disponível para contribuir com propostas concretas e reunir com V/ Ex^{as} para os esclarecimentos que entendam convenientes.

Com os nossos melhores cumprimentos,

(Lúcia Leite, Presidente da ASPE)



ANEXO I – Projeto de Lei n.º 403/XIV/1.ª – Altera o regime da carreira especial de enfermagem, de forma a garantir posicionamentos remuneratórios e progressões de carreira mais justos e condizentes com o reconhecimento que os profissionais de enfermagem merecem__ COMENTADO

ANEXO II – Projeto de Lei n.º 405/XIV/1.ª – Altera o Decreto-Lei n.º 71/2019, de 27 de maio, de forma a garantir uma mais justa transição para a categoria de enfermeiro especialista por parte de enfermeiros que desempenharam ou desempenham funções de direção ou chefia__ COMENTADO

ANEXO III - Projeto de Lei n.º 447/XIV/1.ª – Altera o regime da carreira especial de enfermagem, bem como o regime da carreira de enfermagem nas entidades públicas empresariais e nas parcerias em saúde (3.ª alteração ao Decreto-Lei n.º 247/2009, de 22 de setembro e 3.ª alteração ao Decreto-Lei n.º 248/2009, de 22 de setembro)__COMENTADO

ANEXO IV - Projeto de Lei n.º 407/XIV/1.ª _Dignificação da carreira de enfermagem (primeira alteração ao Decreto-Lei n.º 71/2019, de 27 de maio, terceira alteração ao Decreto-Lei n.º 247/2009, de 22 de setembro e terceira alteração ao Decreto-Lei n.º 248/2009, de 22 de setembro) __ COMENTADO

PROJETO DE LEI N.º 403/XIV/1.ª

**ALTERA O REGIME DA CARREIRA ESPECIAL DE ENFERMAGEM, DE
FORMA A GARANTIR POSICIONAMENTOS REMUNERATÓRIOS E
PROGRESSÕES DE CARREIRA MAIS JUSTOS E CONDIZENTES COM O
RECONHECIMENTO QUE OS PROFISSIONAIS DE ENFERMAGEM
MERECEM**

Exposição de motivos

O Bloco de Esquerda tem vindo a lutar combativa e ativamente por um SNS público e de qualidade, sabendo que tal SNS só é possível com profissionais motivados e valorizados. Os profissionais de saúde portugueses são dos mais competentes e diferenciados do mundo, não temos nenhuma dúvida sobre isso, mas é preciso que se construam carreiras atrativas para que os mesmos se fixem no Serviço Nacional de Saúde.

A revisão da carreira de enfermagem, efetuada com o Decreto-Lei n.º 71/2019, de 27 de maio, que *Altera o regime da carreira especial de enfermagem, bem como o regime da carreira de enfermagem nas entidades públicas empresariais e nas parcerias em saúde*, não permite a valorização devida aos profissionais de enfermagem e, conseqüentemente, não potencia a captação e fixação destes trabalhadores no serviço público de saúde.

Ainda que o Decreto-Lei em questão refira a construção de uma carreira pluricategorial e a criação de uma categoria de enfermeiro especialista, a verdade é que o acesso a esta categoria fica extremamente limitada e a remuneração correspondente não é muito

Comentado [LL1]:

Elimina as barreiras na progressão vertical da carreira especial de enfermagem e valoriza remuneratoriamente os trabalhadores abrangidos pela mesma.

Luís Pereira

diferente da que hoje já existe através da atribuição de um suplemento para enfermeiros especialistas em efetividade de funções.

De facto, estabelece-se que "o número total de postos de trabalho correspondentes à categoria de enfermeiro especialista não deve ser superior a 25 % do total de enfermeiros de que o serviço ou estabelecimento careça para o desenvolvimento das respetivas atividades" e que "a previsão, nos mapas de pessoal, de postos de trabalho que devam ser ocupados por enfermeiros gestores depende da necessidade de gerir uma unidade ou serviço com, pelo menos, 10 enfermeiros". Ou seja, apesar de se prever uma carreira pluricategorial, a progressão para outras categorias está fortemente condicionada.

Para além disto, a existência de 11 posições remuneratórias na categoria base, conjugado com o facto de o Governo não prever a contabilização do tempo de serviço que os profissionais têm, faz com que a progressão remuneratória seja uma miragem.

Se não forem acauteladas transições justas, assim como a correta contabilização de anos de serviço prestado que relevem para o reposicionamento nas posições remuneratórias, este Decreto-Lei estará a produzir injustiças e iniquidades na profissão e entre profissionais.

Toda esta situação não valoriza nem motiva os profissionais, não ajuda a captar e a fixar estes trabalhadores que são tão essenciais à prestação de cuidados de saúde no SNS. Injustiças que se criem nesta revisão de carreira e que dificultem a progressão e a justa remuneração apenas trarão mais problemas ao SNS, pelo que esses problemas devem ser resolvidos.

O Bloco de Esquerda tem defendido que os enfermeiros devem ter um tratamento justo por parte do Governo. Defendemos que o tempo de serviço deve ser contado e relevado para o posicionamento remuneratório e que não pode haver diferença de tratamento entre CTFP e CIT.

A presente iniciativa legislativa altera o Decreto-Lei que reviu a carreira de enfermagem e que foi publicado unilateralmente e sem acordo das estruturas representativas dos trabalhadores no sentido de retirar obstáculos à progressão vertical dentro da carreira e no sentido de garantir que o tempo de serviço releva para reposicionamento

licitação

remuneratório. Ainda sobre a valorização remuneratória devida a estes profissionais, a atual iniciativa legislativa prevê a revisão da tabela remuneratória no sentido da valorização salarial, ficando o Governo obrigado a negociar e acordar essa mesma valorização com as estruturas representativas dos trabalhadores num prazo máximo de 90 dias.

Com estas medidas a carreira de enfermagem e todos os trabalhadores abrangidos pela mesma serão valorizados. Com estas medidas é possível construir um melhor 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 elimina as barreiras na progressão vertical da carreira especial de enfermagem e valoriza remuneratoriamente os trabalhadores abrangidos pela mesma.

Artigo 2.º

Alteração ao Decreto-Lei n.º 247/2009, de 22 de setembro

O artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 247/2009, de 22 de setembro, na sua redação atual, passa a ter a seguinte redação:

«Artigo 7.º

[...]

1. [...]

a) [...]

b) [...]

c) [...]

2. [...]

Luís Pereira

3. A previsão do número de postos de trabalho no mapa de pessoal dos respetivos serviços ou estabelecimentos, referente à categoria de enfermeiro especialista, é determinada em função do conteúdo funcional da categoria, da estrutura orgânica e das necessidades manifestadas pelo respetivo serviço ou estabelecimento de saúde.
4. [Revogado]
5. A previsão do número de postos de trabalho no mapa de pessoal dos respetivos serviços ou estabelecimentos, referente à categoria de enfermeiro gestor, é determinada em função do conteúdo funcional da categoria, da estrutura orgânica e das necessidades manifestadas pelo respetivo serviço ou estabelecimento de saúde.
6. [Revogado]

Artigo 3.º

Alteração ao Decreto-Lei n.º 248/2009, de 22 de setembro

O artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 248/2009, de 22 de setembro, na sua redação atual, passa a ter a seguinte redação:

«Artigo 7.º

[...]

1. [...]
 - a) [...]
 - b) [...]
 - c) [...]
2. [...]

Comentado [LL2]:

O artigo que se pretende alterar não impede a existência de mais do que 25% de enfermeiros especialistas, apenas obriga à justificação da sua necessidade.

Contudo, a ASPE sempre defendeu uma percentagem de 35% tal como a Ordem dos Enfermeiros, pelo que concorda e apoia a alteração do limite, bem como considera importante eliminar a necessidade de autorização da tutela para requalificar postos de trabalho do mapa de pessoal de cada instituição.

A reforçar este entendimento importa referir que após o levantamento e atribuição do suplemento remuneratório previsto no Decreto-lei n.º 27/2018, de 27 abril, já existem muitas instituições que se aproximam dos 35% de enfermeiros especialistas. E também que existem unidades que pela sua especificidade chegam a ter mais de 80% de especialistas, como é o caso das maternidades e serviços de saúde mental e psiquiatria.

Entendemos a não definição de limite mínimo potencia a desregulação, pelo que a redação deve salvaguardar um limite mínimo de 35% nos mapas de pessoal dos serviços ou estabelecimentos do SNS.

Comentado [LL3]:

A ASPE concorda com a revogação proposta.

No seu entender devem ser os serviços ou estabelecimentos do SNS, de acordo com o contexto e situação de saúde da população que servem que devem determinar a alteração do número de postos de trabalho.

Comentado [LL4]:

O n.º 5 do artigo 7.º da alteração ao Decreto-Lei n.º 247/2009, de 22 de setembro, publicada no Decreto-Lei n.º 71/2019 de 27 de maio, determina que toda e qualquer unidade que tenha pelo menos 10 enfermeiros tem que ter previsto no mapa de pessoal 1 posto de trabalho de enfermeiro gestor.

Ora, a alteração proposta não define nenhum critério deixando ao livre arbítrio do serviço ou estabelecimento a criação de um posto de trabalho de gestor.

De facto a realidade dos últimos anos tem sido concentrar vários serviços num mesmo enfermeiro gestor o que não é praticável tendo em conta as responsabilidades que lhe são atribuídas pelo conteúdo funcional, designadamente para assegurar o processo de avaliação de desempenho que obriga a contacto funcional com o avaliado.

No entender da ASPE o que necessita de ser salvaguardado é o limite de unidades que pode ser acumulado por 1 enfermeiro gestor, bem como o número máximo de enfermeiros que podem estar atribuídos, geridos e avaliados por um único enfermeiro gestor.

Comentado [LL5]:

A ASPE discorda da proposta de revogação.

A revogação neste caso impede a acumulação de unidades pequenas na responsabilidade de um mesmo enfermeiro gestor.

O que no entender da ASPE é necessário é definir um limite de unidades acumuláveis, ou pelo n.º de unidades ou pelo n.º de enfermeiros sob sua responsabilidade hierárquica. Propomos no máximo 3 unidades e 30 enfermeiros sob sua responsabilidade hierárquica do Enfermeiro Gestor.

Luís Pereira

3. A previsão do número de postos de trabalho no mapa de pessoal dos respetivos serviços ou estabelecimentos, referente à categoria de enfermeiro especialista, é determinada em função do conteúdo funcional da categoria, da estrutura orgânica e das necessidades manifestadas pelo respetivo serviço ou estabelecimento de saúde.
4. [Revogado]
5. A previsão do número de postos de trabalho no mapa de pessoal dos respetivos serviços ou estabelecimentos, referente à categoria de enfermeiro gestor, é determinada em função do conteúdo funcional da categoria, da estrutura orgânica e das necessidades manifestadas pelo respetivo serviço ou estabelecimento de saúde.
6. [Revogado]

Comentado [LL6]:
Consultar os comentários anteriores sobre o mesmo assunto

Artigo 4.º

Alteração ao Decreto-Lei n.º 71/2019, de 27 de maio

O artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 71/2019, de 27 de maio, que altera o regime da carreira especial de enfermagem, bem como o regime da carreira de enfermagem nas entidades públicas empresariais e nas parcerias em saúde, passa a ter a seguinte redação:

Artigo 7.º

[...]

1. O número de posições remuneratórias das categorias da carreira especial de enfermagem, assim como os correspondentes níveis remuneratórios da tabela remuneratória são definidos no prazo máximo de 90 dias, depois de negociação e acordo com as estruturas representativas dos trabalhadores abrangidos pela presente carreira, e com o objetivo de valorização das atuais condições remuneratórias.
2. O tempo de serviço e os pontos obtidos no âmbito do processo de avaliação do desempenho, realizada em momento anterior ao processo de transição

Comentado [LL7]:
Remete qualquer resolução para o Governo sem dar qualquer indicação do sentido em que as alterações devem ser realizadas.

Luís Pereira

para a carreira especial de enfermagem estabelecida pelas alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 71/2019, de 27 de maio, relevam integralmente para efeitos de alteração de posição remuneratória, independentemente da posição remuneratória em que o trabalhador seja colocado por efeito da transição».

Artigo 5.º

Aditamento ao Decreto-Lei n.º 71/2019, de 27 de maio

É aditado um novo artigo 10.º-A ao Decreto Lei n.º 71/2019, de 27 de maio, com a seguinte redação:

«Artigo 10.º-A

Disposição complementar

O presente regime aplica-se a todos os trabalhadores que independentemente do vínculo contratual estejam integrados na carreira especial de enfermagem.»

Artigo 6.º

Entrada em vigor

A presente lei entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação.

Assembleia da República, 27 de maio de 2020

As Deputadas e os Deputados do Bloco de Esquerda,

Moisés Ferreira; Pedro Filipe Soares; Mariana Mortágua; Jorge Costa; Alexandra Vieira;
Beatriz Dias; Fabíola Cardoso; Isabel Pires; Joana Mortágua; João Vasconcelos;
José Manuel Pureza; José Maria Cardoso; José Soeiro; Luís Monteiro;
Maria Manuel Rola; Nelson Peralta; Ricardo Vicente; Sandra Cunha; Catarina Martins

Comentado [LL9]:

Salvaguarda que não existe anulação de pontos acumulados por efeito da transição.

Contudo, não resolve a contagem de tempo anterior à integração na tabela remuneratória publicada no Decreto-Lei n.º 122/2010, de 11 de novembro, que foi faseada em 2011, 2012 e 2013 para os 1201,48€.

E considerando que mantém a progressão dependente de avaliação de desempenho, que muitas instituições não realizaram e que não era aplicável aos enfermeiros com contrato de trabalho ao abrigo do Código do Trabalho, não resolve a justa contagem de tempo e respetivo posicionamento remuneratório de forma equitativa para todos os enfermeiros, mantendo injustiças relativas.

É fundamental aplicar aos enfermeiros CIT que sempre tiveram as mesmas funções que os enfermeiros em CTFP a contagem de 1 ponto por ano não avaliado.

Comentado [LL9]:

A ASPE enaltece a proposta que vem assegurar tratamento igual entre CTFP e CIT, com exceção da situação prevista no comentário anterior.

W. Costa



PROJETO DE LEI N.º 405/XIV/1.ª

Comentado [LL1]:

Altera o Decreto-Lei n.º 71/2019, de 27 de maio, garantindo que os enfermeiros detentores de título de especialista em funções de direção ou chefia transitam para a categoria de enfermeiro especialista.

ALTERA O DECRETO-LEI N.º 71/2019, DE 27 DE MAIO, DE FORMA A GARANTIR UMA MAIS JUSTA TRANSIÇÃO PARA A CATEGORIA DE ENFERMEIRO ESPECIALISTA POR PARTE DE ENFERMEIROS QUE DESEMPENHARAM OU DESEMPENHAM FUNÇÕES DE DIREÇÃO OU CHEFIA

Exposição de motivos

Com o Decreto-Lei n.º 71/2019, de 27 de maio, foram criadas situações de iniquidade e injustiça junto dos enfermeiros. De facto, no que toca às transições para as categorias previstas na carreira agora revista, não se contempla que enfermeiros com especialidade reconhecida pela ordem e que estejam, no momento de publicação do decreto, a desempenhar funções de direção ou chefia, transitem para a nova categoria de enfermeiro especialista, obrigando estes profissionais a irem para a base da carreira, para a categoria de enfermeiro.

De facto, no artigo 8.º do artigo que define as transições para as novas categorias, estabelece-se que transitam para a categoria de enfermeiro especialista os profissionais que reúnam "cumulativamente, as seguintes condições: a) Ocupem posto de trabalho cuja caracterização exija, para o respetivo preenchimento, a posse do título de enfermeiro especialista; b) Detenham título de enfermeiro especialista coincidente com o identificado na caracterização desse mesmo posto de trabalho; c) Aufiram o suplemento remuneratório previsto no n.º 3 do artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 122/2010, de 11 de novembro, alterado pelo Decreto-Lei n.º 27/2018, de 27 de abril".

liberdade

Ora, os enfermeiros que à data da publicação do Decreto que não estavam a auferir de suplemento remuneratório de enfermeiro especialista por se encontrarem em cargos de direção, assessoria ou chefia, serão posicionados na base da carreira assim que terminarem estas funções. Estamos a falar de enfermeiros que são também especialistas, que já trabalharam enquanto especialistas, que trabalham há vários anos enquanto enfermeiros, que estiveram a desempenhar funções de chefia e, depois de tudo isto, serão ultrapassados por todos os colegas especialistas e serão colocados na primeira categoria da nova carreira.

Esta é uma situação que urge resolver e que pode ser já resolvida. Em agosto do ano passado o Bloco de Esquerda, através da pergunta n.º 2731/XIII/4, alertou o Governo para esta situação e para a necessidade de corrigir esta injustiça; na especialidade do Orçamento do Estado para 2020 voltamos ao assunto e apresentámos proposta para que a situação se resolvesse, mas a falta de vontade do Governo e de vários partidos perpetuaram a situação e a injustiça. Agora, e depois de dezenas de milhares de petiçãoários se dirigirem à Assembleia da República solicitando que se corrijam este e outros erros provocados por uma carreira publicada unilateralmente pelo Governo, esperamos que esta proposta seja finalmente aprovada.

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 altera o Decreto-Lei n.º 71/2019, de 27 de maio, garantindo que os enfermeiros detentores de título de especialista em funções de direção ou chefia transitam para a categoria de enfermeiro especialista.

Artigo 2.º

Alteração ao Decreto-Lei n.º 71/2019, de 27 de maio

O artigo 8.º do Decreto-Lei n.º 71/2019, de 27 de maio, que altera o regime da carreira especial de enfermagem, bem como o regime da carreira de enfermagem nas entidades públicas empresariais e nas parcerias em saúde, passa a ter a seguinte redação:

Wenderson

«Artigo 8.º

[...]

1. (...).
2. (...).
3. Os enfermeiros titulares da categoria de enfermeiro, detentores do título de especialista, que se encontrem nomeados para o cargo de enfermeiro diretor ou para cargos de assessoria, bem como os que se encontram nomeados para o exercício de funções de chefia e direção, mantêm o direito ao respetivo suplemento remuneratório, transitando para a categoria de enfermeiro especialista, com efeitos à data da cessação das funções aqui salvaguardadas, sendo posicionados na respetiva tabela remuneratória em nível remuneratório não inferior ao da primeira posição da categoria para a qual transitam, correspondente ao somatório da remuneração base auferida, acrescida do montante de €150.
4. [anterior n.º 3]
5. [anterior n.º 4]
6. [anterior n.º 5].»

Artigo 3.º

Entrada em vigor

A presente lei entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação.

Assembleia da República, 27 de maio de 2020

As Deputadas e os Deputados do Bloco de Esquerda,

Moisés Ferreira; Pedro Filipe Soares; Mariana Mortágua; Jorge Costa; Alexandra Vieira;
Beatriz Dias; Fabíola Cardoso; Isabel Pires; Joana Mortágua; João Vasconcelos;
José Manuel Pureza; José Maria Cardoso; José Soeiro; Luís Monteiro;
Maria Manuel Rola; Nelson Peralta; Ricardo Vicente; Sandra Cunha; Catarina Martins

Comentado [LL2]:

A ASPE concorda com a proposta.

Contudo, alerta para a necessidade de assegurar que todos os enfermeiros que tomaram posse da categoria de enfermeiro especialista ao abrigo do Decreto-Lei n.º 437/1991, de 8 de novembro e que viram anulada a sua progressão profissional com a publicação do Decreto-Lei n.º 248/2009, de 22 de setembro, vejam também **reconhecido o direito de, sem quaisquer formalidades, integrar a categoria de enfermeiro especialista** novamente criada pelo Decreto-Lei n.º 71/2019, de 27 de maio.

Por estranho que pareça existem atualmente enfermeiros que realizaram 3 concursos para atingirem a categoria de enfermeiro especialista na antiga carreira, que a perderam em 2009 e que agora não recuperaram essa condição, tendo ficado injustamente na categoria de enfermeiro e vendo-se ultrapassados por muitos dos seus colegas mais novos.

Propõe-se que seja integrado um novo ponto com a seguinte redação:
"1-A - Os trabalhadores enfermeiros titulares da categoria de enfermeiro especialista ao abrigo do Decreto-Lei n.º 437/1991, de 8 de novembro, que transitaram para a categoria de enfermeiro por via da aplicação do Decreto-Lei n.º 248/2009, de 22 de setembro, transitam automaticamente, e com dispensa de quaisquer formalidades, para a categoria de enfermeiro especialista."

Luís Reis

Grupo Parlamentar



Projeto de Lei n.º 447/XIV/1ª

Altera o regime da carreira especial de enfermagem, bem como o regime da carreira de enfermagem nas entidades públicas empresariais e nas parcerias em saúde (3ª alteração ao Decreto-Lei n.º 247/2009, de 22 de setembro e 3ª alteração ao Decreto-Lei n.º 248/2009, de 22 de setembro)

Comentado [LL 1]:

Projeto de Lei propõe-se alterar o n.º 3 do artigo 7º do Decreto-Lei n.º 247/2009, de 22 de setembro e do Decreto-Lei n.º 248/2009, de 22 de setembro.

Altera o limite de postos de trabalho correspondentes à categoria de enfermeiro especialista.

Exposição de motivos

O Decreto-Lei n.º 71/2019, de 27 de Maio, “altera o regime da carreira especial de enfermagem, bem como o regime da carreira de enfermagem nas entidades públicas empresariais e nas parcerias em saúde” mas, com as alterações introduzidas, gerou enorme contestação junto da classe.

Alegam as associações sindicais representantes dos enfermeiros, que o Governo encerrou unilateralmente o processo negocial relativo à revisão da carreira de enfermagem e publicou o diploma sem acordo prévio dos representantes sindicais e sem o cumprimento de compromissos previamente assumidos. Contestam também que a publicação deste Decreto-Lei originou injustiças e desigualdades entre enfermeiros como, a título de exemplo, a não valorização remuneratória ou a forma de contagem – ou não – de pontos que veio gerar inversão de posicionamentos remuneratórios e desigualdades salariais entre pares.

O Governo tem-se recusado a dar resposta às contestações e reivindicações, entendeu não retomar o processo negocial por si interrompido e, portanto, decidiu encerrar o assunto ignorando um problema que o Governo criou e que só ao Governo compete solucionar – porque só o executivo tem a informação plena e a capacidade negocial.

O CDS-PP entende que o Governo não pode, pura e simplesmente, ignorar os erros que cometeu em todo este processo, fingindo que nada se passa, demitir-se do seu papel e, desta forma, continuar a desrespeitar uma classe profissional tão determinante para o sistema de saúde, como é a dos enfermeiros.

O CDS-PP entende que cabe ao Governo assumir as suas responsabilidades executivas, retomar as negociações e resolver as desigualdades e injustiças que criou.

Luís Reis

Para além do acima referido, o Decreto-Lei nº 71/2019, de 27 de Maio gera, ainda, dificuldades interpretativas.

Nos seus artigos 2º e 4º procede a alterações ao artigo 7º dos Decretos-Lei nºs 247/2009 e 248/2009, ambos de 22 de Setembro, republicando-os nos Anexos II e III.

Assim, este artigo 7º, relativo à categorias da carreira de enfermagem, passa a determinar, no seu número 3, que *"Para os efeitos previstos no número anterior, salvo situações excecionais, em que a segurança na prestação de cuidados de enfermagem determine outras necessidades, o número total de postos de trabalho correspondentes à categoria de enfermeiro especialista não deve ser superior a 25 % do total de enfermeiros de que o serviço ou estabelecimento careça para o desenvolvimento das respetivas atividades."*

Segundo a Ordem dos Enfermeiros (OE), não resulta claro desta redação se estamos perante um limite mínimo de 25% de enfermeiros especialistas para cada serviço ou, antes, se estamos perante um limite máximo uma vez que é utilizada a expressão *"não deve ser superior"*. Mais ainda, fica sem se saber quais são concretamente as *"situações excecionais"* a que a norma alude.

A OE pediu esclarecimentos ao Governo para uma correta interpretação desta norma, mas não obteve resposta.

Alega a OE que, em qualquer dos casos, 25% é um valor que fica aquém do mínimo para assegurar as necessidades de enfermeiros especialistas e afirma que os constrangimentos que está a causar são visíveis, exemplificando com o caso do IPO de Lisboa onde o teto de 25% faz com que o IPO se esteja a confrontar com *"inúmeros constrangimentos na acessibilidade dos doentes aos cuidados de enfermagem que devem ter"*.

Antevendo estes constrangimentos, aquando da consulta pública deste Decreto-Lei, a OE terá proposto que o número total de postos de trabalho correspondentes à categoria de enfermeiro especialista não fosse *"inferior a 35% do número total de postos de trabalho de enfermagem, no domínio de intervenção da prestação de cuidados, existentes no mapa de pessoal dos respetivos serviços ou estabelecimentos"*. No entanto, esta proposta não foi acolhida pelo Governo.

Ora, o CDS-PP considera que o acesso dos utentes aos cuidados de saúde, e a qualidade desse acesso, deve ser salvaguardado. Neste sentido, entendemos ser necessário, por um lado clarificar a norma em causa, assumindo explicitamente a

Comentado [LL2]:

Para que não restem dúvidas, compete à Ordem dos Enfermeiros definir as condições de exercício dos enfermeiros designadamente dotações seguras e boas práticas.

De referir que a Ordem dos Enfermeiros publicou em Diário da República n.º 184/2019, Série II de 2019-09-25 o Regulamento n.º 743/2019 - Regulamento da Norma para Cálculo de Dotações Seguras dos Cuidados de Enfermagem que já determina rácios e dotações de enfermeiros especialista.

De referir ainda, que existem atualmente instrumentos legais que preconizam dotações específicas de enfermeiros especialistas como é o caso do Despacho n.º 10319/2014, do Gabinete do Secretário de Estado Adjunto do Ministro da Saúde, publicado no Diário da República, 2.ª série — N.º 153 — 11 de agosto de 2014, que no seu Artigo 21º determina que 50% dos Enfermeiros detenham a Especialidade de Enfermagem em Médico-cirúrgica na área da pessoa em situação crítica nos Serviços de Urgência e de Cuidados Intensivos.

União

autonomia de cada instituição para definir o quadro que melhor se adequa à sua realidade assistencial, e, por outro, aumentar o mínimo estipulado para a categoria de enfermeiro especialista para assegurar que os utentes não se vêem privados dos cuidados que precisam que lhe sejam prestados por um enfermeiro especialista.

Pelo exposto, e ao abrigo das disposições constitucionais e regimentais aplicáveis, os Deputados do Grupo Parlamentar do CDS-PP abaixo-assinados apresentam o seguinte Projeto de Lei:

Artigo 1º **Objeto**

A presente lei altera o regime da carreira especial de enfermagem, bem como o regime da carreira de enfermagem nas entidades públicas empresariais e nas parcerias em saúde, procedendo à 3.ª alteração ao Decreto-Lei n.º 247/2009, de 22 de setembro e à 3.ª alteração ao Decreto-Lei n.º 248/2009, de 22 de setembro.

Artigo 2º **Alteração ao Decreto-Lei n.º 247/2009, de 22 de setembro**

O artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 247/2009, de 22 de setembro, na sua redação atual, passa a ter a seguinte redação:

“Artigo 7º **[...]**

1 – [...]

2 – [...]

3 – Para os efeitos previstos no número anterior, o número total de postos de trabalho correspondentes à categoria de enfermeiro especialista, **no domínio de intervenção da prestação de cuidados existentes no mapa de pessoal**, não deve ser inferior a 35% do número total de postos de trabalho de enfermagem, **no domínio de intervenção da prestação de cuidados existentes no mapa de pessoal**, devendo ser determinado em função das necessidades específicas dos respetivos serviços ou estabelecimentos e segundo decisão dos Conselhos de Administração.

4 – [...]

5 – [...]

6 – [...]”

Comentado [LL3]:

O artigo que se pretende alterar não impede a existência de mais do que 25% de enfermeiros especialistas, apenas obriga à justificação da sua necessidade.

Contudo, a ASPE sempre defendeu uma percentagem de 35% tal como a Ordem dos Enfermeiros, pelo que concorda e apoia a alteração do limite, bem como considera importante eliminar a necessidade de autorização da tutela para requalificar postos de trabalho do mapa de pessoal de cada instituição.

A reforçar este entendimento importa referir que após o levantamento e atribuição do suplemento remuneratório previsto no Decreto-Lei n.º 27/2018, de 27 abril, já existem muitas instituições que se aproximam dos 35% de enfermeiros especialistas. E também que existem unidades que pela sua especificidade chegam a ter mais de 80% de especialistas, como é o caso das maternidades e serviços de saúde mental e psiquiatria.

Comentado [LL4]:

A redação proposta é pouco clara, pelo que apresentamos proposta de redação.

União

Artigo 3º

Alteração ao Decreto-Lei n.º 248/2009, de 22 de setembro

O artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 248/2009, de 22 de setembro, na sua redação atual, passa a ter a seguinte redação:

“Artigo 7º

[...]

1 – [...]

2 – [...]

3 – Para os efeitos previstos no número anterior, o número total de postos de trabalho correspondentes à categoria de enfermeiro especialista, no domínio de intervenção da prestação de cuidados existentes no mapa de pessoal, não deve ser inferior a 35% do número total de postos de trabalho de enfermagem, ~~no domínio de intervenção da prestação de cuidados existentes no mapa de pessoal~~, devendo ser determinado em função das necessidades específicas dos respetivos serviços ou estabelecimentos e segundo decisão dos Conselhos de Administração.

4 – [...]

5 – [...]

6 – [...]”

Comentado [LL5]:

A redação proposta é pouco clara, pelo que apresentamos proposta de redação.

Artigo 4º

Entrada em vigor

A presente lei entra em vigor com o Orçamento do Estado subsequente à sua publicação.

Palácio de São Bento, 08 de junho de 2020.

Os Deputados do Grupo Parlamentar do CDS-PP,

Ana Rita Bessa

Telmo Correia

Cecília Meireles

João Almeida

João Gonçalves Pereira

Henrique



PARTIDO COMUNISTA PORTUGUÊS
Grupo Parlamentar

Projeto de Lei n.º 407/XIV/1.ª

Dignificação da carreira de enfermagem

(primeira alteração ao Decreto-Lei n.º 71/2019, de 27 de maio, terceira alteração ao Decreto-Lei n.º 247/2009, de 22 de setembro e terceira alteração ao Decreto-Lei n.º 248/2009, de 22 de setembro)

Exposição de motivos

I

A publicação do Decreto-Lei n.º 71/2019, de 27 de maio, que “altera o regime da carreira especial de enfermagem, bem como o regime da carreira de enfermagem nas entidades públicas empresariais e nas parcerias em saúde”, decorre na sequência da rutura unilateral das negociações pelo Governo que estavam a decorrer com as estruturas representativas dos trabalhadores. O processo negocial entre as estruturas representativas dos trabalhadores e o Governo do PS, foi marcado pela luta dos enfermeiros que, dessa forma, foram demonstrando aqueles que seriam os seus verdadeiros anseios e justas reivindicações de toda uma profissão. Contudo, o diploma publicado para além de não corresponder às reivindicações dos enfermeiros, não dignifica a carreira nem a profissão de enfermagem e contribui para a desvalorização profissional, social e remuneratória destes trabalhadores.

Tendo o Governo abandonado o processo de negociação coletiva, sem ter acolhido as propostas e as reivindicações dos enfermeiros, o Grupo Parlamentar do PCP, na anterior Legislatura, requereu a Apreciação Parlamentar do Decreto-Lei n.º 71/2019, de 27 de maio. No entanto com o fim da Legislatura, já não houve possibilidade do seu agendamento no plenário da Assembleia da República, verificando-se assim a caducidade da iniciativa.

Em setembro de 2019, o Sindicato dos Enfermeiros Portugueses entrega na Assembleia da República a Petição n.º 651/XIII/4.ª - Carreira de Enfermagem (pela justa valorização e dignificação pela adequada transição dos Enfermeiros), com mais de oito mil assinaturas, evidenciando uma vez mais o descontentamento generalizado dos profissionais de enfermagem com as alterações à sua carreira.

O PCP valoriza a negociação coletiva e entende que este deve ser o espaço privilegiado, entre Governo e organizações sindicais, para a discussão de carreiras e direitos dos trabalhadores. No entanto, atendendo ao desenrolar de todo o processo associado à alteração da carreira de enfermagem, à não consideração pelo Governo das reivindicações dos enfermeiros e tendo em conta que a questão será discutida no Plenário da Assembleia da República na sequência da petição, o PCP correspondendo às justas aspirações dos trabalhadores não poderia perder esta oportunidade para intervir no sentido da valorização das carreiras e da defesa dos direitos dos enfermeiros.

II

Entende o PCP que os enfermeiros são fundamentais para assegurar o futuro do SNS, bem como um serviço público de qualidade e para todos. Para que tal seja concretizado é necessário dotar o SNS do número de enfermeiros necessários, assim como é necessário valorizar as suas carreiras de forma a reconhecer condignamente o papel dos enfermeiros com remunerações adequadas e verdadeiramente motivados para a prestação de um serviço público imprescindível.

Contudo não foi esse o sentido que o Governo quis dar quando aprovou o Decreto-Lei n.º 71/2019, de 27 de maio. Da apreciação do diploma identificamos um conjunto de aspetos negativos, designadamente:

- a consagração de um número máximo de postos de trabalho para enfermeiros especialistas correspondente a 25% do total de enfermeiros existentes em cada um dos locais de trabalho;

Comentado [LL1]:

O nº 3 dos artigos 7º do Decreto-Lei n.º 247/2009, e Decreto-Lei n.º 248/2009, ambos de 22 de setembro, na sua redação atual afirmam que:

"Para os efeitos previstos no número anterior, salvo situações excecionais, em que a segurança na prestação de cuidados de enfermagem determine outras necessidades, o número total de postos de trabalho correspondentes à categoria de enfermeiro especialista não deve ser superior a 25 % do total de enfermeiros de que o serviço ou estabelecimento careça para o desenvolvimento das respetivas atividades"

O artigo citado não impede a existência de mais do que 25% de enfermeiros especialistas, apenas obriga à justificação da sua necessidade. Embora a ASPE e a Ordem dos Enfermeiros defendam uma percentagem de 35%.

De referir que existem atualmente instrumentos legais que preconizam dotações específicas de enfermeiros especialistas como é o caso do Despacho n.º 10319/2014, do Gabinete do Secretário de Estado Adjunto do Ministro da Saúde, publicado no Diário da República, 2.ª série — N.º 153 — 11 de agosto de 2014, que no seu Artigo 21º determina que 50% dos Enfermeiros detenham a Especialidade de Enfermagem em Médico-cirúrgica na área da pessoa em situação crítica nos Serviços de Urgência e de Cuidados Intensivos.

União

- a previsão da existência de postos de trabalho a serem ocupados por enfermeiros gestores apenas e só em unidades e serviços onde existam, pelo menos, dez enfermeiros;

- a definição de regras iníquas no que diz respeito às transições das anteriores categorias para as que agora são criadas com este novo Decreto-Lei e que irão criar situações de injustiça entre trabalhadores enfermeiros com as mesmas competências e funções;

- o estabelecimento de princípios disformes para o reposicionamento na tabela remuneratória e respetiva integração dos suplementos remuneratórios inerentes ao exercício de funções de enfermeiro especialista e enfermeiro em funções de chefia, criando, desta forma, situações de injustiça relativa e de inversão de posicionamento remuneratório.

Para além destes aspetos, do ponto de vista remuneratório, o diploma aprofunda muitas injustiças e introduz desigualdades, para além da real possibilidade de muitos enfermeiros nunca conseguirem sair da categoria de enfermeiro. O diploma nada acrescenta sobre a compensação de risco e penosidade associada ao exercício da profissão de enfermeiro. Neste âmbito surgem justas reivindicações dos enfermeiros, nomeadamente quanto à valorização do trabalho por turnos (matérias sobre as quais o PCP entregou o Projeto de Lei n.º 17/XIV/1.ª - Reforça os direitos dos trabalhadores no regime de trabalho noturno e por turnos) e quanto ao regime de aposentação. No que respeita ao regime de aposentação, é uma questão que está colocada no conjunto dos setores e que exige uma intervenção em função da sua complexidade.

O PCP defende que a criação das carreiras profissionais e a inerente progressão, em termos gerais, e, de forma particular, no Serviço Nacional de Saúde contribuem para a melhoria da prestação de cuidados de saúde e constituem um elemento central para a valorização social, profissional e remuneratória dos trabalhadores do setor da saúde.

Os enfermeiros são fundamentais no SNS, bem como num serviço público de qualidade e para todos. Para que tal seja concretizado é necessário dotar o SNS do número de enfermeiros necessários, combater a precariedade e integrá-los em carreiras valorizadas e dignificadas, com remunerações adequadas e motivados para

Comentado [LL2]:

Apesar de existir uma limitação de pelo menos 10 enfermeiros para a criação de um posto de trabalho de enfermeiro gestor, está salvaguardado no n.º 6 do artigo 7.º dos Decreto-Lei n.º 247/2009 e Decreto-Lei n.º 248/2009, ambos de 22 de setembro alterados pelo Decreto-Lei n.º 71/2019, de 27 de Maio, que:

“Os enfermeiros gestores podem acumular a gestão de duas ou mais unidades ou serviços, caso as mesmas, individualmente, não completem o número mínimo de enfermeiros previstos no número anterior.”

O que é omissivo e que no entender da ASPE necessita de ser salvaguardado é o limite de unidades que pode ser acumulado por 1 enfermeiro gestor, bem como o número máximo de enfermeiros que pode estar atribuído, geridos e avaliado por um único enfermeiro gestor.

Comentado [LL3]:

A ASPE concorda com esta afirmação e acrescenta que as regras de transição, com a criação de posições virtuais prejudica mais uma vez os enfermeiros que ficam a aguardar mais 10 anos para progredir, muitas vezes menos de 10€.

Sendo que muitos deles já se viram prejudicados com a transição de 2009 em que tendo ficado em posição virtual, com o descongelamento progrediram pouco mais de 28€ em 10 anos. Ou seja, alguns serão duplamente prejudicados.

De referir ainda que o diferencial remuneratório entre posições é de 150 a 200€ e que essa seria a expectativa de progressão de cada enfermeiro.

W. Costa

Vincent



desempenhar este serviço público imprescindível. Estas são as condições que permitem defender e reforçar o Serviço Nacional de Saúde, pelo que se impõe que seja feita essa valorização.

Com o presente Projeto de Lei, o Grupo Parlamentar do PCP procura resolver problemas concretos que resultam do Decreto-Lei n.º 71/2019, de 27 de maio, correspondendo assim às reivindicações dos enfermeiros e das suas organizações sindicais, no sentido da valorização da carreira e dos direitos dos enfermeiros, sem se sobrepor à negociação coletiva.

Nestes termos, ao abrigo da alínea b) do artigo 156.º da Constituição e da alínea b) do n.º 1 do artigo 4.º do Regimento, os Deputados da Grupo Parlamentar do PCP apresentam o seguinte Projeto de Lei:

Artigo 1.º

Objeto

A presente lei procede à:

- a) primeira alteração do Decreto-Lei n.º 71/2019, de 27 de maio, que altera o regime da carreira especial de enfermagem, bem como o regime da carreira de enfermagem nas entidades públicas empresariais e nas parcerias em saúde;
- b) terceira alteração ao Decreto-Lei n.º 247/2009, de 22 de setembro, alterado pelo Decreto-Lei n.º 122/2010, de 11 de novembro e pelo Decreto-Lei n.º 71/2019, de 27 de maio, que estabelece o regime da carreira especial de enfermagem nas entidades públicas empresariais e nas parcerias em saúde, bem como os respetivos requisitos de habilitação profissional e de diferenciação técnico-científica;
- c) terceira alteração ao Decreto-Lei n.º 248/2009, de 22 de setembro, alterado pelo Decreto-Lei n.º 122/2010, de 11 de novembro e pelo Decreto-Lei n.º 71/2019, de 27 de maio, que estabelece o regime da carreira especial de enfermagem, bem como os respetivos requisitos de habilitação profissional.

Unipol

Artigo 2º

Alteração ao Decreto-Lei n.º 71/2019, de 27 de maio

O artigo 8º do Decreto-Lei n.º 71/2019, de 27 de maio, na sua redação atual, passa a ter a seguinte redação:

“Artigo 8.º

Transições

1 – [...].

2 – Transitam para a categoria de enfermeiro gestor, os enfermeiros nomeados em funções de direção e chefia ao abrigo do artigo 18.º do Decreto-Lei n.º 248/2009, de 22 de setembro, na sua redação atual e que efetuaram prévio procedimento concursal para o exercício dessas funções.

3 – (Anterior nº 2):

- a) (...);
- b) (...);
- c) [Revogado].

4 - Os enfermeiros titulares da categoria de enfermeiros detentores do título de especialista que se encontram nomeados para o exercício das funções de chefia e direção, mantêm o direito ao respetivo suplemento remuneratório, transitando para a categoria de enfermeiro especialista, com efeitos à data da cessação das funções aqui salvaguardadas, sendo posicionados na respetiva tabela remuneratória em nível remuneratório não inferior ao da primeira posição da categoria para a qual transitam, correspondente ao somatório da remunerações base auferida, acrescida do montante de 150 euros.

5 - Transitam ainda para a categoria de enfermeiro especialista, os enfermeiros que sendo detentores do título de enfermeiro especialista, estão temporariamente impedidos do exercício das respetivas funções de enfermeiro especialista.

6 – (Anterior nº 3).

Comentado [LL4]:

Desde da alteração da carreira em 2009 que não foram realizados procedimentos concursais para assumir funções de direção e chefia respetando a Portaria n.º 250/2014, de 28 de novembro. Algumas instituições realizaram procedimentos internos de seleção que não obedeceram a requisitos de liberdade de candidatura, igualdade de condições e oportunidades para todos os candidatos, divulgação atempada dos métodos de seleção e sistema de classificação final a utilizar, aplicação de métodos e critérios objetivos de avaliação, neutralidade da composição do júri e direito de recurso.

Assim, a ASPE defende que todos devem ser sujeitos a procedimento concursal regulamentado, sendo que objetivamente a experiência profissional será considerada. Desta forma a legitimidade para tomar posse da categoria de enfermeiro gestor fica acima de qualquer suspeita e será sustentada em critérios de competência e experiência para a função.

Comentado [LL5]:

Ao revogar a alínea c) transitam para a categoria de especialista todos os enfermeiros detentores do título, independentemente da data em que o tenham adquirido e do exercício do conteúdo funcional correspondente. Ou seja, qualquer enfermeiro que tenha obtido o título de especialista numa área que nada tenha a ver com o posto de trabalho que ocupa passaria automaticamente a ter o direito de integrar a categoria de Enfermeiro Especialista. Considerando que os Especialistas em enfermagem têm competências próprias e áreas de intervenção específicas, não faz sentido reconhecer categoria de especialista a quem não pode sequer exercer na sua área de especialidade. As especialidades em enfermagem constituem a diferenciação de áreas de exercício e implicam experiência e maturidade profissional como enfermeiro de cuidados gerais, não são promoções relacionadas com a antiguidade e hierarquia profissional em geral.

Neste enquadramento o que importa para a ASPE é reconhecer todos os que já fizeram concurso para a categoria especialista e a perderam com a publicação dos Dec-Lei n.º 247 e 248/2009, de 22 de setembro, e reconhecer todos os que demonstrem cumprir à data os requisitos previstos no Dec-Lei n.º 27/2018, de 27 abril, e que por limitação das vagas por parte da tutela não foram considerados. Os restantes devem aceder por procedimento concursal.

Luiz Reis



7 – (Anterior nº 4).

8 – (Anterior nº 5).”

Artigo 3.º

Aditamento ao Decreto-Lei n.º 71/2019, de 27 de maio

É aditado ao Decreto-Lei n.º 71/2019, de 27 de maio, um novo artigo 9º - A com a seguinte redação:

“Artigo 9.º-A

Compensação de risco e penosidade

1 – Os enfermeiros têm direito a uma compensação de risco e penosidade inerente à prestação de cuidados de enfermagem.

2 – O Governo procede à regulamentação do número anterior, no prazo máximo de 180 dias após a publicação da presente lei, sendo o respetivo processo precedido de negociação coletiva com as organizações representativas dos trabalhadores.”

Artigo 4.º

Alteração ao Decreto-Lei n.º 247/2009, de 22 de setembro

Os artigos 7.º, 11º e 12º - B do Decreto-Lei n.º 247/2009, de 22 de setembro, na sua redação atual, passam a ter a seguinte redação:

“Artigo 7.º

Categorias

1 – [...];

a) (...);

b) (...);

Comentado [LL6]:

Nem uma única proposta concreta. Tal como em 2009 a regulamentação ficaria pelas intenções.

A proposta reconhece que a profissão de enfermeiro reveste-se inevitavelmente de risco e penosidade e reconhece a importância de ser atribuída adequada compensação. Contudo, a proposta apresentada remete para a responsabilidade do Governo a sua regulamentação, criando um articulado vazio de soluções concretas, deixando ao livre arbítrio do governo a sua concretização.

União Europeia

c) (...).

2 – [...].

3 – [Revogado].

4- A alteração do número de postos de trabalho depende de parecer prévio favorável do membro do Governo responsável pela área da saúde.

5- Os mapas de pessoal devem prever os postos de trabalho que devam ser ocupados por enfermeiros gestores, assegurando um enfermeiro gestor por unidade/serviço onde exerçam funções pelo menos cinco enfermeiros.

6 – [Revogado].

Artigo 11.º

Condições de admissão

1 – [...].

2 – [...].

3 - A admissão para a categoria de enfermeiro especialista faz-se de entre os enfermeiros detentores do título de enfermeiro especialista exigido para o preenchimento do correspondente posto.

4 - A admissão para a categoria de enfermeiro gestor faz-se de entre enfermeiros especialistas, com três anos de exercício de funções na especialidade de trabalho.

Artigo 12.º-B

Seleção dos trabalhadores enfermeiros para o exercício de funções de direção

1 – [...].

Comentado [LL7]:

O n.º 3 dos artigos 7.º do Decreto-Lei n.º 247/2009, e Decreto-Lei n.º 248/2009, ambos de 22 de setembro, na sua redação atual afirmam que:

“Para os efeitos previstos no número anterior, salvo situações excecionais, em que a segurança na prestação de cuidados de enfermagem determine outras necessidades, o número total de postos de trabalho correspondentes à categoria de enfermeiro especialista não deve ser superior a 25 % do total de enfermeiros de que o serviço ou estabelecimento careça para o desenvolvimento das respetivas atividades”

O artigo citado não impede a existência de mais do que 25% de enfermeiros especialistas, apenas obriga à justificação da sua necessidade.

Embora a ASPE e a Ordem dos Enfermeiros tenham defendido uma percentagem de 35%, o que propomos é que se determinem, no mínimo, por serviço 25% de enfermeiros especialistas.

De referir que existem atualmente instrumentos legais que preconizam dotações específicas de enfermeiros especialistas como é o caso do Despacho n.º 10319/2014, do Gabinete do Secretário de Estado Adjunto do Ministro da Saúde, publicado no Diário da República, 2.ª série — N.º 153 — 11 de agosto de 2014, que no seu Artigo 21.º determina que 50% dos Enfermeiros detenham a Especialidade de Enfermagem em Médico-cirúrgica na área d (... [1]

Comentado [LL8]:

A ASPE discorda da proposta por ser desadequada ao contexto de exercício profissional dos enfermeiros (ver comentário sobre o mesmo assunto no preâmbulo).

No entender da ASPE o que necessita de ser salvaguardado é o limite de unidades que pode ser acumulado por 1 enfermeiro gestor, bem como o número máximo de enfermeiros que podem estar atribuídos, geridos e avaliados por um único enfermeiro gestor.

Comentado [LL9]:

A ASPE discorda da proposta (ver comentário anterior e comentário sobre o mesmo assunto no preâmbulo).

A revogação neste caso impede a acumulação de unidades pequenas na responsabilidade de um mesmo enfermeiro gestor. O que no entender da ASPE é necessário é definir um limite de unidades acumuláveis, ou pelo nº de unidades ou pelo nº de enfermeiros sob sua responsabilidade hierárquica.

Propomos no máximo 3 unidades e 30 enfermeiros sob sua responsabilidade hierárquica.

Comentado [LL10]:

A ASPE discorda da proposta.

Os 4 anos de exercício profissional como requisito de acesso são fundamentais para salvaguardar a consolidação de competências gerais antes do exercício profissional especializado.

Como afirmamos anteriormente as especialidades em enfermagem constituem a diferenciação de áreas de exercício e implicam experiência e maturidade profissional como enfermeiro de cuidados gerais, não são promoções relacionadas com a antiguidade e hierarquia profissional em geral.

Comentado [LL11]:

A ASPE discorda da proposta.

A proposta elimina a necessidade de correspondência da área de especialidade do candidato à área de especialidade da unidade ou serviço a que se refere o posto de trabalho e elimina ainda a condição preferencial do candidato ter formação em gestão de serviços de saúde.

A profissão de enfermagem evoluiu muito na diferenciação técnica e científica nos últimos anos o que não é compatível com uma visão de gestão genérica e sem conhecimento da especificidade do contexto de cuidados e da população alvo.

Interpretar

PCP.º

8

2 – [...].

3 – [...].

4 – [...]:

a) (...);

b) (...).

5 – [...].

6 – [...].

7 - Aos enfermeiros detentores da categoria subsistente de enfermeiro supervisor não é exigido procedimento concursal com vista ao recrutamento para as funções de direção.”

Artigo 5.º

Alteração ao Decreto-Lei n.º 248/2009, de 22 de setembro

Os artigos 7.º, 11.º e 12.º - B do Decreto-Lei n.º 248/2009, de 22 de setembro, na sua redação atual, passam a ter a seguinte redação:

Comentado [LL12]: O artigo 12º-B não existe no Decreto-Lei n.º 248/2009, de 22 de setembro, alterado pelo Decreto-Lei n.º 71/2019, de 27 de maio. Pensamos que se querem referir ao artigo 18º-A. Também entendemos que quando referem o artigo 11º se pretendem referir ao artigo 12º com a epígrafe “Condições de Admissão”

“Artigo 7.º

Categorias

1 – [...]:

a) (...);

b) (...);

c) (...).

2 – [...].

3 – **[Revogado]**.

Comentário [LL13]:
Ver comentário ao nº 3 do artigo 7º do Decreto-Lei n.º 247/2009, de 22 de setembro

Inteiri

4- A alteração do número de postos de trabalho depende de parecer prévio favorável do membro do Governo responsável pela área da saúde.

Comentado [LL14]:

Ver comentário ao nº 4 do artigo 7º do Decreto-Lei n.º 247/2009, de 22 de setembro

5- Os mapas de pessoal devem prever os postos de trabalho que devam ser ocupados por enfermeiros gestores, assegurando um enfermeiro gestor por unidade/serviço onde exerçam funções pelo menos cinco enfermeiros.

Comentado [LL15]:

Ver comentário ao nº 5 do artigo 7º do Decreto-Lei n.º 247/2009, de 22 de setembro

6 – [Revogado].

Comentado [LL16]:

Ver comentário ao nº 6 do artigo 7º do Decreto-Lei n.º 247/2009, de 22 de setembro

Artigo 11.º

Comentado [LL17]:

Artigo 11º corresponde à epígrafe "Grau de complexidade funcional"

Condições de admissão

À epígrafe corresponde o artigo 12º do respetivo Decreto-Lei

1 – [...].

2 – [...].

3 - A admissão para a categoria de enfermeiro especialista faz-se de entre os enfermeiros detentores do título de enfermeiro especialista exigido para o preenchimento do correspondente posto.

Comentado [LL18]:

Ver comentário ao nº 3 do artigo 11º do Decreto-Lei n.º 247/2009, de 22 de setembro

4 - A admissão para a categoria de enfermeiro gestor faz-se de entre enfermeiros especialistas, com três anos de exercício de funções na especialidade de trabalho.

Comentado [LL19]:

Ver comentário ao nº 4 do artigo 11º do Decreto-Lei n.º 247/2009, de 22 de setembro

(...)

Artigo 12.º-B

Comentado [LL20]:

Artigo 18º-A é o correspondente à epígrafe no respetivo Decreto-Lei

Seleção dos trabalhadores enfermeiros para o exercício de funções de direção

1 – [...].

2 – [...].

3 – [...].

4 – [...]:

a) (...);

Vera Prata

PCP

10

b) (...).

5 - [...].

6 - [...].

7 - Aos enfermeiros detentores da categoria subsistente de enfermeiro supervisor não é exigido procedimento concursal com vista ao recrutamento para as funções de direção.”

Artigo 6.º

Entrada em Vigor

A presente lei entra em vigor com o Orçamento do Estado subsequente à sua publicação.

Assembleia da República, 27 de maio de 2020

Os Deputados,

PAULA SANTOS, JOÃO DIAS, ANTÓNIO FILIPE; DUARTE ALVES; ALMA RIVERA; DIANA FERREIRA; JERÓNIMO DE SOUSA; ANA MESQUITA; BRUNO DIAS; VERA PRATA

Lucia Leite

O nº 3 dos artigos 7º do Decreto-Lei n.º 247/2009, e Decreto-Lei n.º 248/2009, ambos de 22 de setembro, na sua redação atual afirmam que:

“Para os efeitos previstos no número anterior, salvo situações excepcionais, **em que a segurança na prestação de cuidados de enfermagem determine outras necessidades**, o número total de postos de trabalho correspondentes à categoria de enfermeiro especialista não deve ser superior a 25 % do total de enfermeiros de que o serviço ou estabelecimento careça para o desenvolvimento das respetivas atividades”

O artigo citado não impede a existência de mais do que 25% de enfermeiros especialistas, apenas obriga à justificação da sua necessidade.

Embora a ASPE e a Ordem dos Enfermeiros tenham defendido uma percentagem de 35%, **o que propomos é que se determinem, no mínimo, por serviço 25% de enfermeiros especialistas.**

De referir que existem atualmente instrumentos legais que preconizam dotações específicas de enfermeiros especialistas como é o caso do Despacho n.º 10319/2014, do Gabinete do Secretário de Estado Adjunto do Ministro da Saúde, publicado no Diário da República, 2.ª série — N.º 153 — 11 de agosto de 2014, que no seu Artigo 21º determina que 50% dos Enfermeiros detenham a Especialidade de Enfermagem em Médico-cirúrgica na área da pessoa em situação crítica nos Serviços de Urgência e de Cuidados Intensivos.

A ASPE discorda da proposta.

A proposta elimina a necessidade de correspondência da área de especialidade do candidato à área de especialidade da unidade ou serviço a que se refere o posto de trabalho e elimina ainda a condição preferencial do candidato ter formação em gestão de serviços de saúde.

A profissão de enfermagem evoluiu muito na diferenciação técnica e científica nos últimos anos o que não é compatível com uma visão de gestão genérica e sem conhecimento da especificidade do contexto de cuidados e da população alvo.

Para além do conteúdo funcional previsto na carreira exigir conhecimento adequado às decisões de gestão!

Facilmente se compreende que um especialista de saúde comunitária dificilmente faria uma gestão adequada de um serviço de cuidados intensivos e que não tinha condições para fazer a avaliação de desempenho dos especialistas de médico-cirúrgica na área de pessoa em situação crítica sob sua alçada. É o mesmo que pedir a um médico Ortopedista que gira um serviço de cuidados intensivos e/ou de obstetrícia.